



RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARS INTERNASIONAL SURABAYA



Oleh:

RIZKI RAMADHAN

12410100024

ABSTRAK

Perusahaan PT. Stars Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang menyalurkan alas kaki. Perusahaan ini memiliki sekitar 150 karyawan yang tersebar di berbagai departemen. Salah satu departemen yang ada di dalam PT. Stars Internasional adalah departemen *Human Resource Development* (HRD). Departemen HRD memiliki seorang manajer yang berfungsi untuk mengurus penilaian kinerja yang terdapat di PT. Stars Internasional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Stars Internasional adalah penilaian kinerja di PT. Stars Internasional saat ini menggunakan penilaian kinerja secara manual, sehingga berdampak pada kertas yang rawan hilang dan membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkannya dari tiap-tiap manajer departemen.

Solusi dari permasalahan tersebut adalah dengan membuat aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat membantu bagian HRD dalam menilai karyawan. Aplikasi ini berbasis *web* agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam menggunakan teknologi informasi.

Hasil Kerja Praktik menunjukkan bahwa aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT Stars Internasional ini dapat mempercepat proses penilaian kinerja karyawan, mempermudah bagian HRD dalam pencatatan penilaian dan mengurangi resiko kehilangan data penilaian. Selain itu pembuatan aplikasi ini dapat membuat laporan-laporan yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, Aplikasi, Departemen HRD

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	3
1.5. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	5
2.1 Identitas Perusahaan	5
2.2 Sejarah Perusahaan	5
2.3 Logo Perusahaan	6
2.4 Visi Dan Misi	7
2.4.1 Visi	7
2.4.2 Misi	7
2.5 Tujuan Perusahaan	7
2.6 Struktur Organisasi.....	8

BAB III LANDASAN TEORI.....	12
	Halaman
3.1. Sistem	13
3.2. Sistem Informasi.....	14
3.3. System Development Life Cycle.....	15
3.4. System Flow Diagram	16
3.5. Data Flow Diagram	17
3.6. Entity Relationship Diagram	19
3.7. Penilaian Kinerja	20
3.8. Graphic Rating Scale	22
3.9. Skala Likert	22
BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN	24
4.1. Studi Literatur.....	24
4.2. Wawancara	24
4.3. Observasi	24
4.4. Analisa Sistem.....	24
4.4.1 Alur Sistem Aplikasi (<i>Sysflow</i>)	27
4.4.2 Diagram Jenjang (HIPO).....	30
4.4.3 Context Diagram	31
4.4.4 Data Flow Diagram Lv 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan....	31
4.4.5 Data Flow Diagram Lv 1 Mengecek Username dan Password.....	33
4.4.6 Data Flow Diagram Lv 1 Mengolah Data Master.....	34
4.4.7 Data Flow Diagram Lv 1 Input Penilaian	35
4.4.8 Data Flow Diagram Lv 1 Laporan	36
4.4.9 Conceptual Data Model.....	36

4.4.10	Physical Data Model	37
		Halaman
4.4.11	Structure Table	39
4.4.12	Design User Interface.....	43
4.5.	Implementasi System	49
4.5.1	Desain Login	49
4.5.2	Desain Halaman Utama Aplikasi Penilaian Kinerja	51
4.5.3	Dashboard Penilaian Kinerja.....	53
4.5.4	Penilaian.....	54
4.5.5	Laporan	56
4.5.6	Periode Penilaian.....	57
4.5.7	Aspek Penilaian.....	58
4.5.8	Edit Data Pegawai.....	59
4.5.8	Insert Pegawai Baru.....	60
4.5.9	Manajemen Akses.....	61
4.6.	Kebutuhan Sistem.....	61
4.6.1	Hardware	61
4.6.2	Software	62
BAB V	PENUTUP.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran	63
DAFTAR	PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65
BIODATA	PENULIS	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Stars Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang menyalurkan alas kaki. Perusahaan yang berdomisili di JL. Rungkut Asri Utara 6 No.2 Surabaya ini berdiri pada tanggal 28 Mei 2001 dan mempunyai visi menjadi perusahaan distribusi yang kompetitif, berkualitas, berkompotensi, dan menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri dan misi melaksanakan transaksi perdagangan lokal maupun lintas negara, memenuhi harapan seluruh *stakeholders*, memberikan layanan yang lengkap dan kompetitif kepada pelanggan, melakukan perdagangan umum yang menangani produk alas kaki dengan kualitas yang baik.

Saat ini di kantor pusat PT. Stars Internasional memiliki sekitar ± 150 Karyawan yang terbagi di bagian kantor, administrasi dan gudang. PT. Stars Internasional memiliki beberapa departemen yang dikepalai oleh seorang direktur. Salah satu departemen yang ada di dalam PT. Stars Internasional adalah departemen *Human Resource Development* (HRD). Departemen HRD memiliki fungsi salah satunya untuk menilai manajer departemen lain beserta asisten manajer dan *staff* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penilaian Kinerja sendiri merupakan kajian sistematis tentang kondisi karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (Rivai, 2011). Dari penilaian tersebut maka akan diketahui apakah hasil kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan atau tidak. Sistem penilaian kinerja saat ini adalah dengan mendistribusikan *form* penilaian kinerja yang telah dibuat oleh manajer HRD kepada manajer departemen lain. Manajer departemen lain berhak menilai asisten manajer dan *staff* masing masing departemen yang jika telah selesai *form* tersebut akan dikembalikan ke manajer HRD dan setelah itu manajer HRD akan mendiskusikan hasil penilaian kinerja dengan manajer departemen

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Stars Internasional adalah penilaian kinerja di PT. Stars Internasional saat ini menggunakan penilaian kinerja secara manual, yaitu masih menggunakan kertas yang membutuhkan waktu untuk mendistribusikannya. Penggunaan kertas yang tidak efisien tersebut berdampak pada kertas yang rawan hilang dan membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkannya dari tiap-tiap manajer departemen. Selain itu data-data penilaian kinerja yang hanya berupa lembaran kertas yang kemudian disimpan di dalam rak. Hal ini berdampak pada manajer HRD tidak mengetahui secara pasti, karyawan mana yang berpotensi dan mana yang tidak berpotensi dan juga manajer HRD tidak mengetahui dokumen tersebut berada karena dokumen tercampur dengan dokumen lainnya.

Berdasarkan beberapa permasalahan dalam penilaian kinerja karyawan diatas, maka PT. Stars Internasional saat ini membutuhkan sebuah aplikasi yang dapat mencatat penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada kerja praktik ini dibuat sebuah aplikasi yang dapat membantu bagian HRD dalam menilai karyawan. Aplikasi ini berbasis *web* agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam menggunakan teknologi informasi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penilaian kinerja karyawan ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja hanya dilakukan sampai dengan *staff*.
2. Aspek penilaian telah ditetapkan oleh Kepala HRD PT. Stars Internasional.
3. Proses Penilaian Kinerja hanya sampai dengan persetujuan manajer departemen dan *internal control*

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu merancang dan membangun aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya ini, sangat bermanfaat bagi PT. Stars Internasional Surabaya, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya maupun bagi mahasiswa sendiri. Manfaat bagi PT. Stars Internasional Surabaya adalah mempermudah dan mempercepat proses penilaian kinerja karyawan sehingga meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi perusahaan. Manfaat bagi Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya adalah menambah relasi dengan perusahaan baru. Manfaat bagi mahasiswa adalah menambah wawasan mengenai

pengalaman dan ilmu yang telah didapatkan serta membagikan ilmu kepada yang lain.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Identitas Perusahaan

Profil Perusahaan

Nama : PT. Stars Internasional

Alamat : Jl. Rungkut Asri Utara VI/2 Surabaya - 60293

No Telp/Fax : 031-8792478 / 031-8714786

E-mail : starssurabaya@stars.co.id

Bisnis Utama : Perusahaan Distribusi

2.2 Sejarah Perusahaan

PT. Stars Internasional didirikan pada tanggal 28 Mei 2001 oleh delapan orang yang telah berpengalaman. Kedelapan orang tersebut pernah bekerja dan mempunyai posisi yang sangat menjanjikan selama bekerja di perusahaan PT Sepatu Bata. Tiga orang diantaranya menjabat sebagai *District Manager*, dua orang menjabat sebagai area manajer, dan tiga orang lainnya menjabat sebagai *branch manager*. Selama perjalanan karirnya, mereka lebih cenderung bergelut di bidang pemasaran retail. Dari bekal kemampuan yang telah dimiliki selama 25 tahun bekerja di PT. Sepatu Bata, mereka sepakat untuk bekerja sama mendirikan sebuah badan usaha yang bergerak dibidang alas kaki yang bernama PT. Stars Internasional.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi sandal dan sepatu. Penyebaran jaringan toko Stars meliputi hampir kesemua kabupaten dan kotamadya bahkan kecamatan di seluruh Indonesia.

Apapun kebutuhan konsumen alas kaki baik untuk idul fitri, natal atau yang lainnya PT. Stars Internasional bisa memenuhinya.

Pada awal perkembangannya, PT. Stars Internasional hanya terdiri dari 30 unit toko sepatu yang masih tersebar di wilayah Jawa Timur dengan kantor pusat berada di daerah Manukan. Sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, PT. Stars Internasional semakin berkembang dengan memperluas kantor sehingga PT. Stars Internasional memindahkan kantornya dari Manukan ke Jl. Rungkut Asri Utara VI/2 Surabaya sampai saat ini.

Saat ini PT. Stars Internasional telah memiliki ± 400 toko yang tersebar di setiap wilayah di Indonesia dan satu unit toko di negara Malaysia dengan 5 *brand* yang telah tersebar, yakni toko Stars yang memiliki konsep menyediakan produk semua kategori alas kaki, toko Sport Nation yang khusus untuk alas kaki olahraga, Toko Kakiku yang memiliki konsep khusus untuk produk branded, Toko Shoes Inn yang memiliki konsep sepatu eksklusif dan fashion untuk produk alas kaki wanita serta Toko Dealove Fair Price Butik yang memiliki konsep toko untuk produk garmen wanita. Sementara itu, delapan orang pendiri perusahaan PT. Stars Internasional menjadi dewan direksi yang mempunyai kedudukan dan tanggung jawab masing masing.

2.3 Logo Perusahaan



Gambar 2.1 Logo Perusahaan PT. Stars Internasional

2.4 Visi Dan Misi

2.4.1 Visi

Menjadi perusahaan distribusi yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi, dan menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri.

2.4.2 Misi

1. Melaksanakan transaksi perdagangan lokal maupun lintas Negara
2. Memenuhi harapan seluruh *stakeholder*
3. Memberikan layanan yang lengkap dan kompetitif kepada pelanggan
4. Melakukan perdagangan umum yang menangani produk alas kaki dengan kualitas yang baik.

2.5 Tujuan Perusahaan

PT. Stars Internasional mempunyai dua jenis tujuan dalam membangun usahanya, yaitu tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Uraian adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Jangka Pendek

1. Meningkatkan volume penjualan
2. Memperluas daerah pemasaran
3. Mendapatkan keuntungan atau laba yang maksimal
4. Meningkatkan kualitas alas kaki
5. Meningkatkan inovasi jenis alas kaki

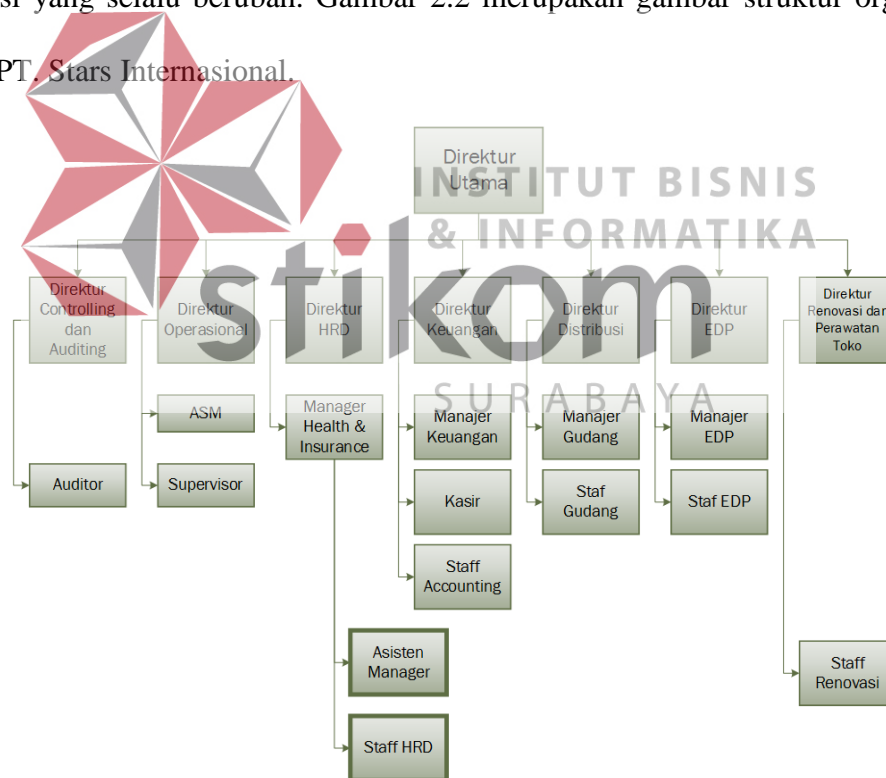
b. Tujuan Jangka Panjang

1. Mengembangkan usaha perusahaan untuk melakukan ekspansi
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

3. Menjadi *trendsetter* bagi yang pengusaha lokal untuk bersaing dengan perusahaan ternama

2.6 Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, PT. Stars Internasional melakukan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawannya. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan organisasi, perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi secara bertahap. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar menghasilkan kegiatan organisasi yang fleksibel dan dinamis sehingga mampu menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah. Gambar 2.2 merupakan gambar struktur organisasi pada PT. Stars Internasional.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. STARS

Job Description dari masing – masing bagan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama memiliki Tugas Untuk :
 - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan – kebijakan perusahaan.
 - b. Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.
 - c. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
 - d. Mewakili perusahaan atas nama perseroan untuk melakukan bisnis dengan perusahaan lain.
 - e. Mewakili perusahaan dalam perkara pengadilan.
2. Direktur *Controlling & Auditing* memiliki tugas untuk :
 - a. Mengawasi dan melindungi aset perusahaan.
 - b. Menyusun perencanaan stok barang pada toko – toko yang akan diaudit oleh auditor.
3. Auditor memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan stok barang pada toko – toko.
4. Direktur operasional memiliki tugas untuk :
 - a. Menetapkan target penjualan harian selama satu periode pada setiap toko.
 - b. Mendesain produk baru untuk dijual.
 - c. Melaporkan pelaksanaan produksi.

5. ASM (*Area Sales Manager*) memiliki tugas untuk :
 - a. Bertanggung jawab kepada direktur operasional atas kondisi di setiap toko.
 - b. Mengawasi setiap toko yang termasuk di dalam wilayahnya setiap periode
 - c. Memberikan pengarahan kepada setiap supervisor toko.
6. Supervisor memiliki tugas untuk:
 - a. Bertanggung jawab kepada ASM dan direktur operasional atas toko yang dibawah.
 - b. Mampu membangun tim kerja yang solid guna meningkatkan penjualan.
 - c. Mempengaruhi, mengarahkan, meyakinkan, dan menggerakkan para karyawan untuk bisa bekerja sama dengan baik.
7. Asisten Supervisor
 - a. Membantu Supervisor dalam mengawasi toko yang dibawah
 - b. Menggerakkan para karyawan toko untuk bisa bekerja sama dengan baik
 - c. Membuat laporan harian dan laporan bulanan
8. Staf Toko
 - a. Melayani konsumen yang datang ke toko
 - b. Menyusun serta menjaga barang yang ada di toko
9. Direktur HRD (*Human Resource Development*) memiliki tugas untuk:
 - a. Merekrut pegawai baru.
 - b. Mengkoordinasikan perumusan sistem pengadaan, penempatan, dan pengembangan pegawai.
 - c. Bertanggung jawab kepada dewan direksi atas pengarahan dan pengawasan atas pengadaan tenaga kerja.
 - d. Berhubungan dengan pihak luar dalam hal ketenaga kerjaan.

10. Manajer *Health & Insurance* memiliki tugas untuk :
 - a. Mengatur asuransi jiwa dan tunjangan kesehatan seluruh karyawan
 - b. Bertanggung jawab atas stok yang ada di toko meliputi asuransi kebakaran dan asuransi pencurian.
11. Direktur keuangan memiliki tugas untuk :
 - a. Menyusun rencana keuangan perusahaan yang akan diserahkan kepada *Staff accounting*.
 - b. Berhubungan dengan pihak bank dalam hal yang berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan.
12. Manajer keuangan memiliki tugas untuk menyusun laporan laba rugi dan laporan neraca perusahaan setiap akhir periode.
13. Kasir memiliki tugas untuk membayar setiap tagihan dari *supplier* dan membayar gaji karyawan.
14. *Staff accounting* memiliki tugas untuk membantu manajer keuangan menyusun laporan keuangan dan memeriksa data keuangan perusahaan setiap hari.
15. Direktur distribusi memiliki tugas untuk :
 - a. Mengkoordinir staf gudang dalam hal penerimaan dan pengiriman barang
 - b. Berhubungan dengan pihak ekspedisi terkait dengan proses pengiriman barang
16. Manajer gudang memiliki tugas untuk mengatur pengiriman barang ke toko – toko dan menerima barang dari *Supplier*.
17. *Staff gudang* memiliki tugas untuk mengatur barang yang akan dikirimkan ke toko – toko sesuai dengan perintah manajer gudang.

18. Direktur EDP (*Entry Data Processing*) memiliki tugas untuk :
- a. Memprogram *database* penyimpanan catatan transaksi seluruh toko – toko di Indonesia.
 - b. Selalu meng-*update* program komputer jaringan seluruh toko dan perusahaan.
 - c. Mengawasi kinerja karyawan bagian EDP.
19. Staff EDP memiliki tugas untuk :
- a. Meng-*entry* data penjualan dan data pembelian yang dikirim oleh setiap toko melalui SMS yang langsung diterima oleh server EDP.
 - b. Memeriksa laporan penjualan setiap toko sebelum diserahkan ke bagian keuangan
 - c. Membuat daftar stok barang setiap toko
20. Manajer EDP memiliki tugas untuk mengkoordinir *staff* EDP terkait pengadaan *hardware* dan *software*.
21. Direktur renovasi dan perawatan toko memiliki tugas untuk menyusun pemborong yang akan merenovasi toko dan mengawasi toko pada saat direnovasi.

BAB III

LANDASAN TEORI



BAB III

LANDASAN TEORI

3.1. Sistem

Menurut Herlambang & Tanuwijaya (2005:116), Definisi dari sistem dapat dilakukan dengan 2 pendekatan, yaitu pendekatan prosedur dan pendekatan komponen. Definisi sistem dengan pendekatan prosedur yaitu sebagai kumpulan dari beberapa prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan dengan pendekatan komponen, sistem didefinisikan sebagai kumpulan dari komponen-komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sistem terdiri dari beberapa elemen yaitu tujuan, masukan, keluaran, proses, mekanisme pengendali, dan umpan balik. Selain itu, sebuah sistem juga berinteraksi dengan lingkungan dan sistem yang lain. Dalam perkembangan yang ada, sistem dibagi menjadi 2 yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka merupakan sistem yang dihubungkan dengan arus sumber daya luar dan tidak memiliki elemen pengendali. Sedangkan sistem tertutup tidak mempunyai elemen pengontrol dan dihubungkan pada lingkungan sekitarnya.

Menurut Sukoco (2007), sistem terdiri dari subsistem yang berhubungan dengan prosedur yang membantu pencapaian tujuan. Pada saat prosedur diperlukan untuk melengkapi proses pekerjaan, maka metode berisi tentang aktivitas operasional atau teknis yang menjelaskannya. Beberapa manfaat digunakannya pendekatan sistem adalah :

1. Mengoptimalkan hasil dari penggunaan sumber daya yang efisien
2. Salah satu alat pengendali biaya

3. Untuk mengefisiensikan aktivitas yang dilakukan dalam kantor
4. Alat bantu pencapaian tujuan organisasi
5. Alat bantu organisasi dalam menerapkan fungsi-fungsinya.

Adapun kerugiannya adalah sebagai berikut :

1. Pengoperasian yang kurang fleksibel dan menjadikan sistem tidak berfungsi optimal
2. Tuntutan lingkungan untuk mengubah sebuah metode atau prosedur akan menyebabkan perubahan pada metode atau prosedur bagian atau departemen yang lain.
3. Perlunya waktu sosialisasi bagi sebuah metode, prosedur, atau sistem baru yang diterapkan perusahaan.
4. Kemungkinan terdapat resistensi dari anggota organisasi.

3.2. Sistem Informasi

Menurut Ferdinandus, Wowor, & Lumenta (2011), Sistem informasi (SI) adalah kombinasi dari teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen. Dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antar orang, proses algoritmik, data dan teknologi.

Sistem informasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi

semua tingkatan dalam organisasi tersebut kapan saja diperlukan. Sistem ini menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah, dan mengkomunikasikan informasi yang diterima dengan menggunakan sistem informasi atau peralatan lainnya.

Sistem informasi juga berfungsi sebagai alat bantu kompetisi bagi organisasi dalam mengupayakan pencapaian tujuan. Sistem Informasi dituntut tidak hanya mengolah data dari dalam organisasi saja, tetapi juga dapat menyajikan data dari pihak luar yang mampu menambah nilai kompetisi bagi dalam organisasi. Dengan demikian sistem informasi harus memiliki data yang telah terpolakan dan memiliki integritas dalam hal waktu dan tempat. Hal ini dimaksudkan supaya sistem informasi tersebut dapat menyajikan informasi yang tepat bagi pengguna.

3.3. System Development Life Cycle

Menurut Kendall (2003:11), *System Development life Cycle (SDLC)* adalah pendekatan melalui beberapa tahap untuk menganalisis dan merancang sistem dimana sistem tersebut telah dikembangkan dengan sangat baik melalui penggunaan siklus kegiatan penganalisis dan pemakai secara spesifik. Langkah-langkah dalam *SDLC* dijalankan secara bertahap, tidak pernah tercapai sebagai satu langkah terpisah. Beberapa aktivitas muncul secara simultan, dan aktivitas tersebut dilakukan berulang-ulang. Ada 7 tahap di dalam *SDLC*, tahap-tahap tersebut adalah:


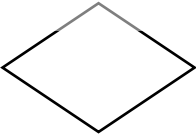
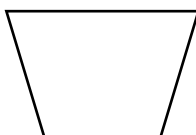
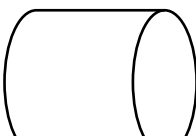
1. Identifikasi masalah, peluang, dan tujuan.
2. Menentukan syarat-syarat.
3. Menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem
4. Merancang sistem yang direkomendasikan


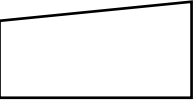
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak
6. Menguji dan mempertahankan sistem
7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem

3.4. System Flow Diagram

Menurut Basuki (2003), *System flow* adalah bagian yang menunjukkan arus pekerjaan secara menyeluruh dari suatu sistem dimana bagan ini menjelaskan urutan prosedur-prosedur yang ada di dalam sistem dan dalam pembuatannya sistem flow sebaiknya ditentukan pada fungsi yang melaksanakan atau bertanggung jawab terhadap sub-sub sistem. *System Flow Diagram* menggunakan simbol sebagaimana terdapat pada tabel 3.1

Tabel 3.1. Simbol *System Flow Diagram*

No	Simbol	Nama Simbol	Keterangan
1		Dokumen	Simbol ini digunakan untuk menunjukkan dokumen input dan output baik untuk proses manual, mekanik, atau komputer.
2		Keputusan	Simbol keputusan digunakan untuk menggambarkan suatu kondisi yang mengharuskan sistem untuk memilih tindakan yang akan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu.
3		Operasi Manual	Simbol ini digunakan untuk menggambarkan proses yang terjadi secara manual yang tidak dapat dihilangkan dari sistem yang ada.
4		Database	Simbol ini digunakan untuk menggambarkan media penyimpanan yang digunakan untuk menyimpan data pada sistem yang akan dibuat.

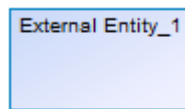
No	Simbol	Nama Simbol	Keterangan
5		Proses	Simbol proses digunakan untuk menggambarkan proses yang terjadi dalam sistem yang akan dibuat.
6		Input Manual	Simbol yang digunakan untuk menggambarkan operator/user memberikan informasi yang harus diberikan secara manual ke dalam sistem.

3.5. Data Flow Diagram

Menurut Kendall (2003:241), *Data Flow Diagram* menggambarkan pandangan sejauh mungkin mengenai masukan, proses, dan keluaran sistem, yang berhubungan dengan masukan, proses, dan keluaran dari model sistem yang dibahas. Serangkaian diagram aliran data berlapis juga bisa digunakan untuk merepresentasikan dan menganalisis prosedur-prosedur mendetail dalam sistem. Prosedur-prosedur tersebut yaitu konseptualisasi bagaimana data-data berpindah di dalam organisasi, proses-proses atau transformasi dimana data-data melalui, dan apa keluarannya. Jadi, melalui suatu teknik analisa data terstruktur yang disebut Data Flow Diagram, penganalisis sistem dapat merepresentasi proses-proses data di dalam organisasi. Menurut Kendall (2003:265), dalam memetakan *Data Flow Diagram*, terdapat beberapa simbol yang digunakan antara lain :

1. *External Entity*

External Entity atau entitas eksternal merupakan orang, kelompok, departemen, atau sistem lain di luar sistem yang dibuat dapat menerima atau memberikan data atau informasi ke dalam sistem yang dibuat. *External Entity* disimbolkan dalam bentuk kotak.

Gambar 3.1 Simbol *External Entity*

2. *Data Flow*

Data Flow atau aliran data disimbolkan dengan data tanda panah. Aliran data menunjukkan arus data atau aliran data yang menghubungkan dua proses atau entitas dengan proses.

Gambar 3.2 Simbol *Data Flow*

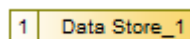
3. *Process*

Suatu proses dimana beberapa tindakan atau sekelompok tindakan dijalankan.

Gambar 3.3 Simbol *Process*

4. *Data Store*

Data store adalah simbol yang digunakan untuk melambangkan proses penyimpanan data.

Gambar 3.4 Simbol *Data Store*

Data Flow Diagram disusun berdasarkan tingkatan dari atas ke bawah agar dapat lebih mudah dibaca, semakin ke bawah maka alur data yang ditampilkan semakin detail. Tingkatan *Data Flow Diagram* adalah sebagai berikut:

1. *Context Diagram*

Menurut Jogiyanto (2005) *Context Diagram* adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. *Context Diagram* merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem. Ia akan memberi gambaran tentang keseluruhan sistem.

2. *Data Flow Diagram Level 0*

Data Flow Diagram level 0 adalah tahap selanjutnya setelah pembuatan *Context Diagram*, pada langkah pembuatan *Data Flow Diagram* level 0, dilakukan penggambaran proses-proses yang terjadi dalam sistem informasi.

3. *Data Flow Diagram Level 1*

Data Flow Diagram level 1 merupakan penjelasan dari *Data Flow Diagram* level 0. Pada tahap ini, dilakukan penggambaran secara detail proses yang terjadi pada *Data Flow Diagram* Level 0.

3.6. *Entity Relationship Diagram*

Entity Relationship Diagram (ERD) adalah suatu gambaran database secara konsep yang akan diterapkan pada sistem dimana di dalamnya terdapat hubungan antara *entity* dengan relasinya. *Entity* merupakan sesuatu yang ada dan terdefiniskan di dalam suatu organisasi, dapat abstrak dan nyata. *Entity* mempunyai *attribute* yang merupakan ciri-ciri dari *entity*. *Attribute* merupakan uraian dari entitas dimana mereka dihubungkan dan dapat dikatakan sebagai *identifier* atau *descriptors* dari entitas.

Entity Relationship Diagram ini diperlukan agar dapat menggambarkan hubungan antar entitas dengan jelas, dapat menggambarkan batasan jumlah entitas

dan relasi antar entitas, mudah dimengerti pemakai dan mudah disajikan oleh perancang database. Untuk itu, Entity Relationship Diagram dibagi menjadi dua jenis model, yaitu :

1. *Conceptual Data Model*

Conceptual Data Model (CDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara konseptual. Model ini tidak bersifat universal dan tidak bergantung dari software atau pertimbangan struktur data storage. Sebuah CDM langsung diubah menjadi PDM.

2. *Physical Data Model*

Physical Data Model (PDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara fisikal. PDM mengacu pada pemilihan software DBMS yang spesifik. PDM dapat berbeda beda dikarenakan oleh struktur database yang bervariasi, mulai dari model schema, tipe data penyimpanan dan lainnya.

3.7. Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (1997:415), *performance appraisal* (penilaian kinerja) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. *Performance feedback* (Umpan balik kinerja) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan

pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kontribusi tersebut antara lain :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Penilaian kinerja memiliki beberapa aspek yang digunakan di dalam perusahaan bertujuan untuk membantu penilaian itu sendiri. Berikut ini adalah aspek penilaian kinerja:

1. Disiplin

Disiplin merupakan sikap usaha untuk mentaati peraturan yang berlaku, peraturan yang berlaku dapat berupa kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

2. Sikap kerja

Menggambarkan sikap kerja karyawan dalam upaya mencari target kerja maupun dari kelompoknya. Di dalam sikap kerja ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi kerja serta komunikasi dan kerja sama.

3. Potensi dan kemampuan

Menggambarkan kualitas kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik beserta upaya-upaya yang dilakukan

untuk meningkatkan kemampuan. Potensi dan kemampuan itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu pemahaman dan penguasaan pekerjaan serta pengembangan diri.

4. Hasil kerja

Menggambarkan pencapaian hasil kerja terhadap target kerja yang telah ditetapkan pada awal tahun. Hasil kerja itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu pencapaian target kerja personal serta penghargaan dan sanksi yang diterima.

3.8 Graphic Rating Scale

Menurut Sugiyono (2009:97), *rating scale* didefinisikan sebagai data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tapi menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap kerja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena.

3.9 Skala Likert

Menurut Djalli (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekumpulan orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak dipergunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil

dari nama Rensis Likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat. Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932.

Skala itu sendiri salah satu artinya, sekedar memudahkan, adalah ukuran-ukuran berjenjang. Skala penilaian, misalnya, merupakan skala untuk menilai sesuatu yang pilihannya berjenjang. Perusahaan PT. Stars Internasional menggunakan skala 0-5 di dalam pengukuran penilaian kinerjanya. Skala Likert juga merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara “mengukur-menimbang”) yang “itemnya” (butir-butir pertanyaannya) berisikan (memuat) pilihan yang berjenjang.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.



BAB IV **DESKRIPSI PEKERJAAN**

INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA

stikom
SURABAYA

BAB IV

DESKRIPSI PEKERJAAN

4.1. Studi Literatur

Pada tahap studi literatur dilakukan setelah mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Stars Internasional. Studi Literatur berfungsi untuk mendapatkan materi lebih mendalam mengenai hal yang berhubungan dengan solusi dari permasalahan saat ini yaitu:

1. Penilaian Kinerja
2. *Graphic Rating Scale*
3. Skala Likert

4.2. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengetahui proses bisnis, struktur organisasi dan cara penilaian kinerja saat ini dari PT.Stars Internasional. observasi ini dilakukan dengan data-data yang dibutuhkan untuk pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional nantinya.

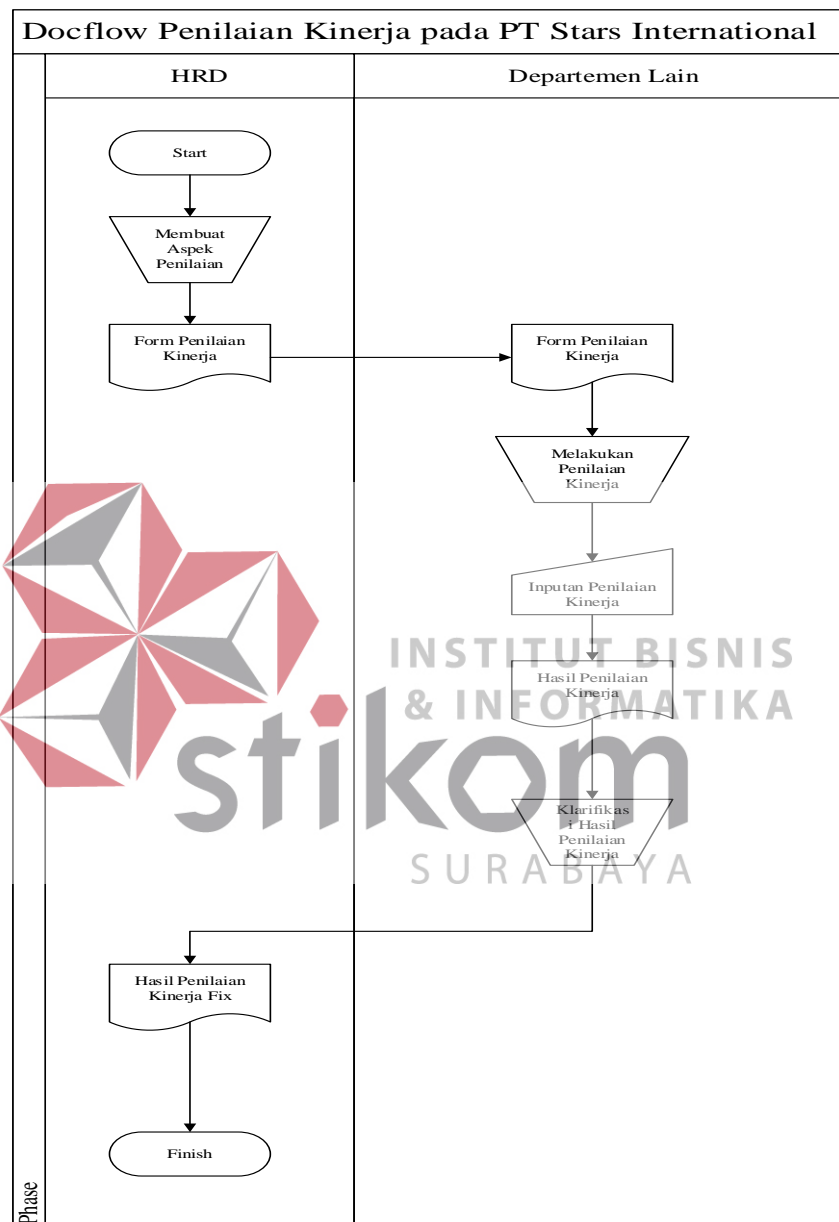
4.3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui fakta-fakta yang ada pada PT. Stars Internasional. Narasumber dari wawancara ini adalah Manajer HRD dan *staff* bagian HRD. Manajer dan *staff* HRD dipilih karena mengetahui keadaan dan kebutuhan dari penelitian yang akan dibuat serta lebih memahami kondisi dari perusahaan saat ini

4.4. Analisa Sistem

Proses Penilaian Kinerja yang dilakukan oleh HRD di PT. Stars Internasional saat ini dimulai saat pihak HRD membuat *form* penilaian kinerja

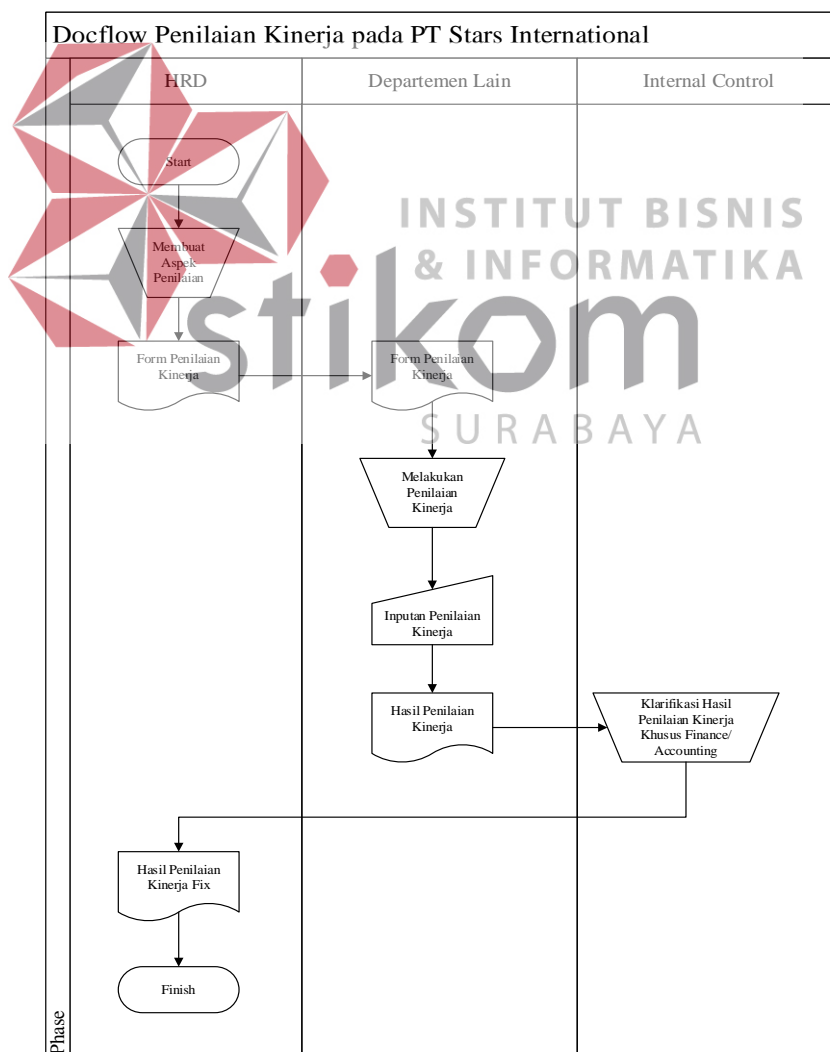
berdasarkan aspek penilaian yang telah dibuat sebelumnya. Alur dari *document flow* dari PT Stars Internasional bisa dilihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.1 *Document Flow* Penilaian Departemen Lain PT. Stars Internasional Surabaya

Gambar 4.1 menjelaskan alur penilaian kinerja saat ini di PT. Stars Internasional. Aspek *Form* yang dibuat oleh HRD digunakan oleh seluruh departemen yang terbagi menjadi duabelas departemen. *Form* penilaian kinerja

yang telah dibuat diberikan kepada manajer departemen lain untuk selanjutnya manajer departemen lain menilai *staff* dari masing masing departemen tersebut. Setelah manajer departemen lain telah selesai menilai *staff* dari masing masing departemen tersebut, *form* penilaian kinerja akan dikembalikan ke manajer departemen HRD. Manajer HRD akan memilah *form* yang telah diterima dari manajer departemen lain yang kemudian manajer HRD akan mengklarifikasi kembali ke departemen lain apabila ada nilai yang terlalu tinggi maupun nilai yang terlalu rendah. Khusus untuk bagian *finance* dan *accounting*, Alur dari *document flow* dari PT Stars Internasional bisa dilihat pada Gambar 4.2 berikut



Gambar 4.2 Document Flow Penilaian Departemen *Finance* dan *Accounting*

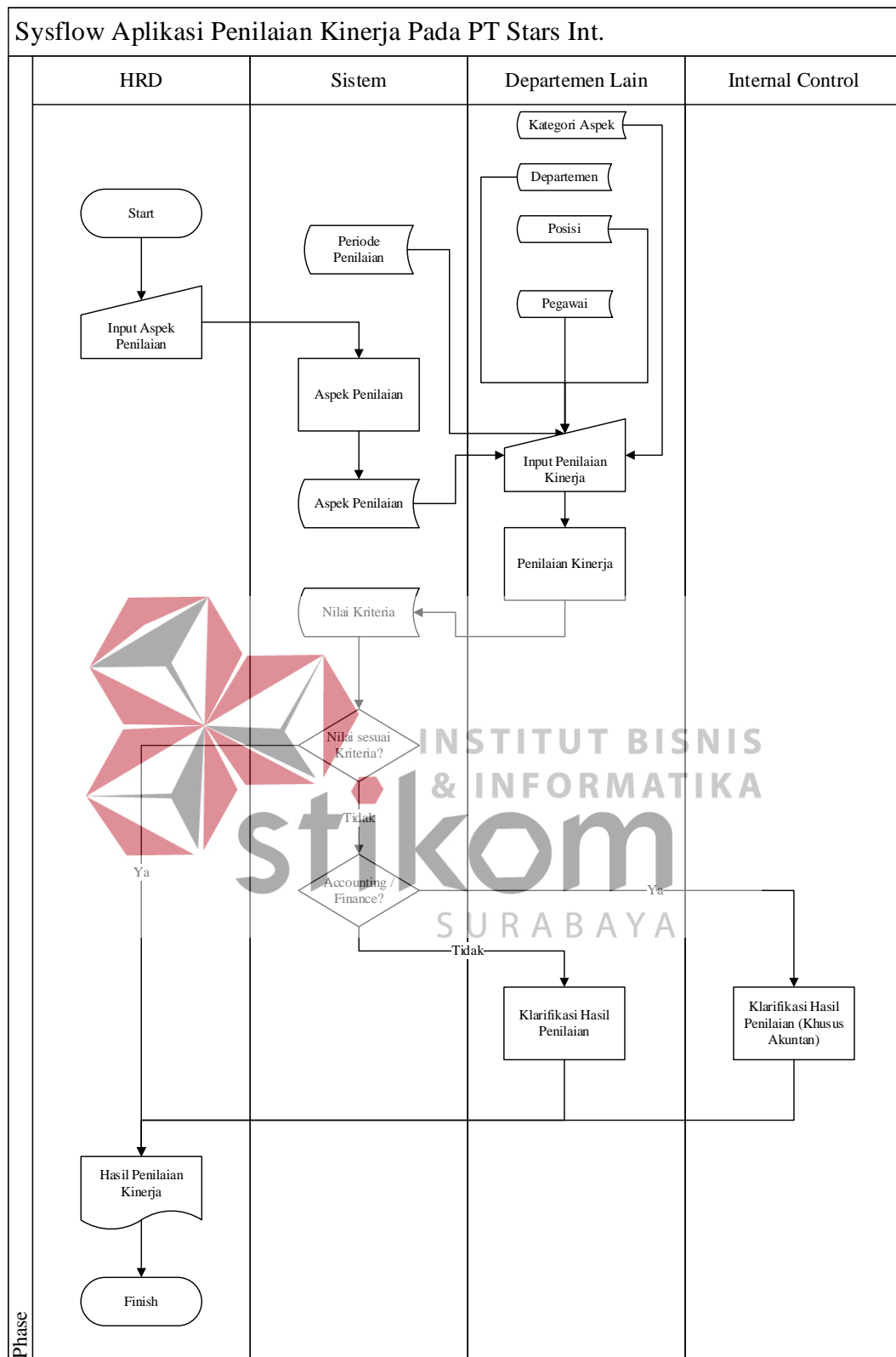
PT. Stars Internasional Surabaya

Khusus untuk bagian *finance* dan *accounting*, manajer HRD akan mengklarifikasi hasil penilaian ke bagian *internal control* dan setelah selesai maka form penilaian kinerja akan dibawa lagi oleh manajer HRD.

4.4.1 Alur Sistem Aplikasi (Sysflow)

Proses Penilaian Kinerja yang dilakukan oleh HRD di PT. Stars Internasional dengan menggunakan aplikasi dimulai saat pihak HRD mengisi aspek penilaian kinerja ke dalam sistem. Alur sistem aplikasi (*System Flow*) bisa dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 *System Flow* PT. Stars Internasional Surabaya

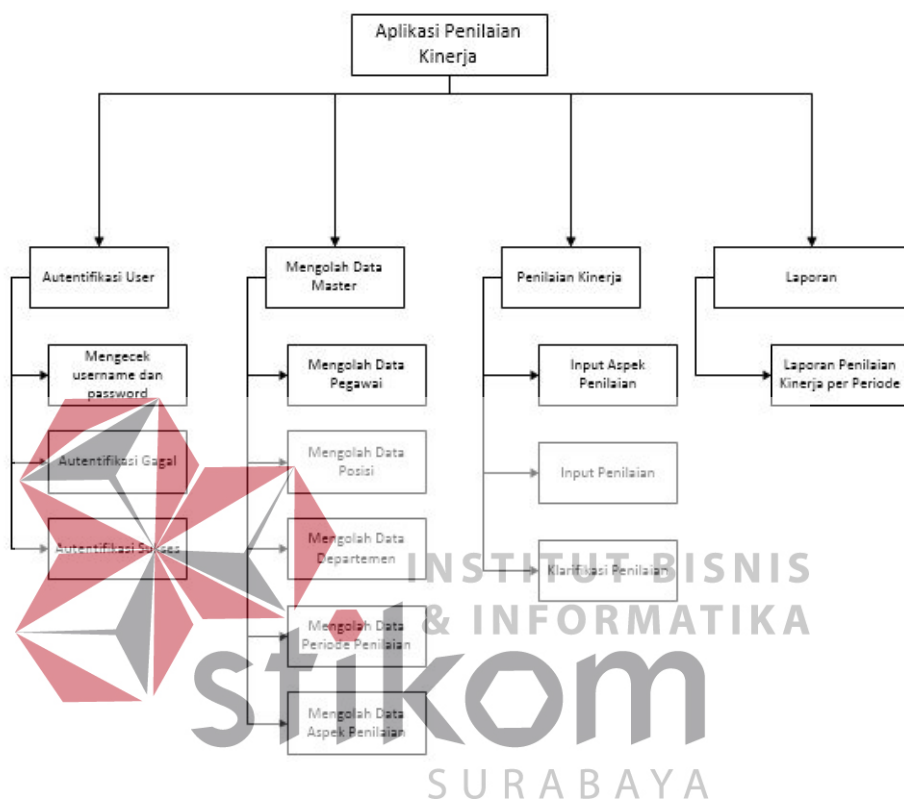
Gambar 4.3 menjelaskan alur penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi di PT. Stars Internasional. Aplikasi ini dimulai ketika manajer HRD memasukan aspek penilaian kinerja ke dalam sistem. Setelah aspek penilaian kinerja telah selesai dibuat, maka akan disimpan ke dalam tabel aspek penilaian. Aspek penilaian yang sudah dibuat ini kemudian dibuat acuan manajer departemen lain untuk menilai *staff* bawahannya sesuai dengan aspek penilaian yang telah dibuat.

Manajer departemen lain mengisi aplikasi yang telah dibuat dan mengambil data dari tabel departemen, posisi, dan pegawai. Setelah *form* aplikasi penilaian kinerja karyawan telah diisi, maka data tersebut akan disimpan ke dalam tabel nilai kriteria dan sistem akan memilah data tersebut apakah nilai kriteria data yang telah diisi sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh PT. Stars Internasional apa tidak. jika nilai kriteria sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh PT. Stars Internasional maka HRD akan mencetak hasil dari penilaian tersebut.

Jika nilai kriteria tidak sesuai maka sistem akan memilah data tersebut merupakan data dari departemen *accounting/finance* atau bukan. Jika data karyawan berasal dari departemen *accounting/finance*, maka data tersebut akan di klarifikasikan oleh pihak HRD dengan pihak *internal control*, jika data tersebut bukan dari departemen *accounting/finance* maka data tersebut akan diklarifikasikan oleh pihak HRD dengan manajer departemen lain sesuai dengan departemen itu sendiri. Setelah klarifikasi dengan pihak manajer departemen lain, pihak HRD akan mencetak *form* penilaian kinerja karyawan.

4.4.2 Diagram Jenjang (HIPO)

Dalam diagram jenjang di bawah ini menjelaskan bahwa Hierarki *Input Process Output* (HIPO) aplikasi penilaian kinerja PT. Stars Internasional seperti gambar 4.4 berikut ini.



Gambar 4.4 Diagram Jenjang PT. Stars Internasional Surabaya

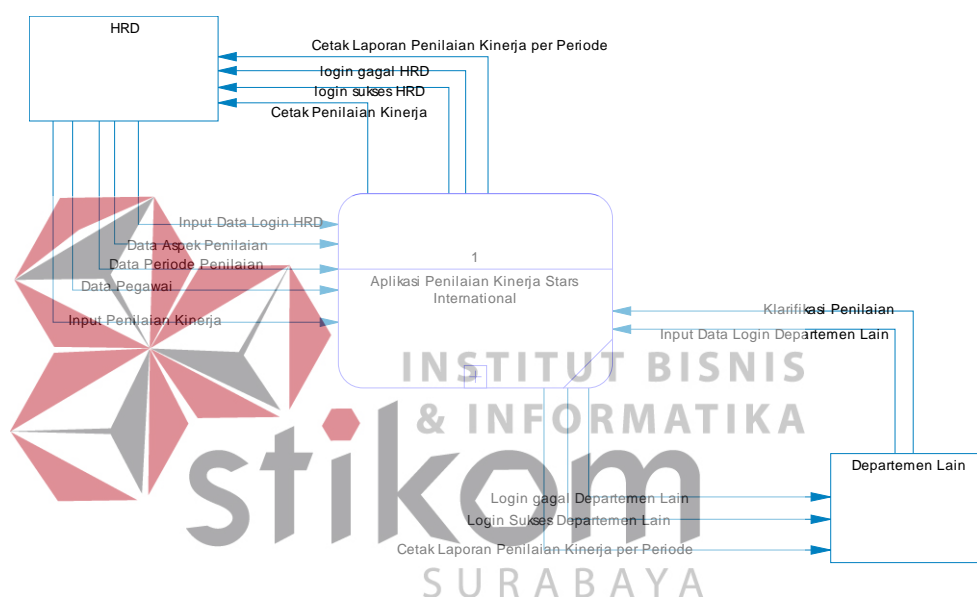
Gambar 4.4 menjelaskan diagram jenjang penilaian kinerja di PT. Stars Internasional. Diagram jenjang pada PT. Stars Internasional ini memiliki empat aktifitas utama yaitu proses autentifikasi *user*, mengolah data master, penilaian kinerja, dan laporan.

Pada proses autentifikasi *user*, terdapat tiga sub proses yaitu mengecek username dan password, autentifikasi gagal, dan autentifikasi sukses. Kemudian pada proses mengolah data master, terdapat lima sub proses diantaranya adalah mengolah data pegawai, mengolah data posisi, mengolah data departemen, mengolah data periode penilaian, dan mengolah data aspek penilaian.

Pada proses penilaian kinerja terdapat tiga sub proses diantaranya adalah input aspek penilaian, input penilaian, dan klarifikasi penilaian. Setelah itu yang terakhir adalah proses laporan. Proses laporan ini mempunyai satu sub proses yaitu laporan penilaian kinerja per periode.

4.4.3 Context Diagram

Dalam *context diagram* dibawah ini, menjelaskan tentang alur sistem yang dibuat untuk PT. Stars Internasional seperti Gambar 4.5 berikut ini:

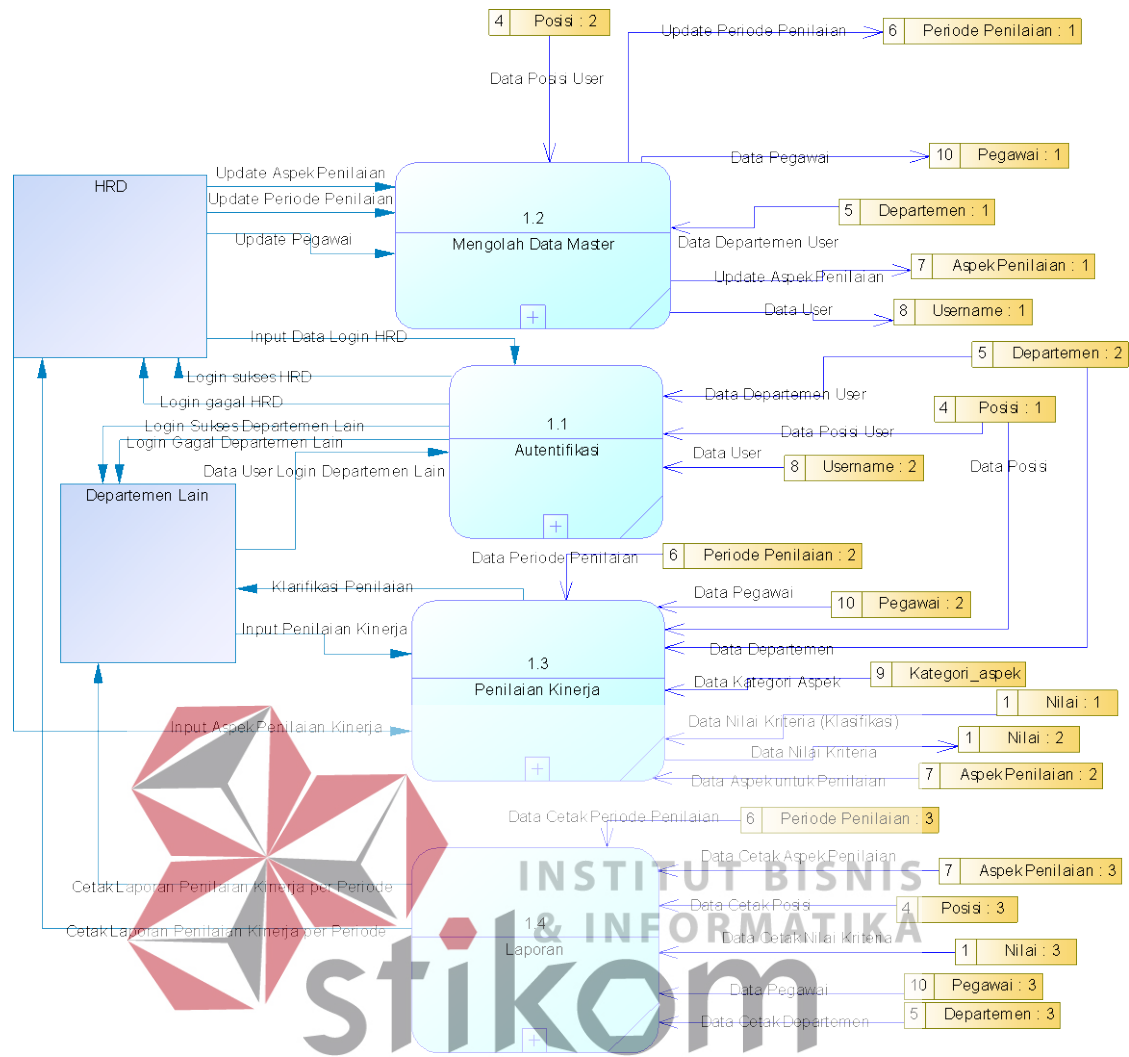


Gambar 4.5 Context Diagram PT. Stars Internasional

Context Diagram dari aplikasi penilaian kinerja karyawan pada ini menggambarkan proses secara umum yang terjadi pada penilaian kinerja untuk keperluan PT.Stars Internasional. Pada *context diagram* ini melibatkan dua entitas, yaitu HRD, dan departemen lain.

4.4.4 Data Flow Diagram Lv 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

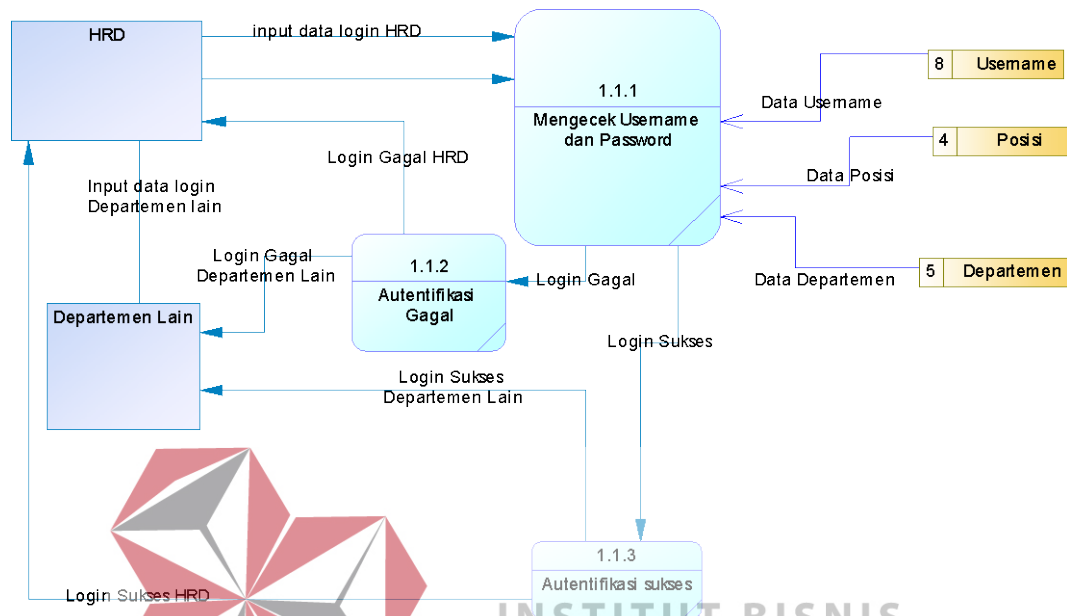
Dari *Context Diagram*, akan dilakukan dekomposisi menjadi *data flow diagram* level 0, dimana DFD level 0 tersebut terdiri atas empat proses utama yaitu mengolah data master, autentifikasi, penilaian kinerja, dan laporan . DFD level 0 bisa dilihat pada Gambar 4.6



Gambar 4.6 DFD Level 0 PT.Stars Internasional

4.4.5 Data Flow Diagram Lv 1 Mengecek Username dan Password

Data flow diagram Lv 1 menggambarkan pengecekan *username* dan *password* yang dapat dilihat pada Gambar 4.7

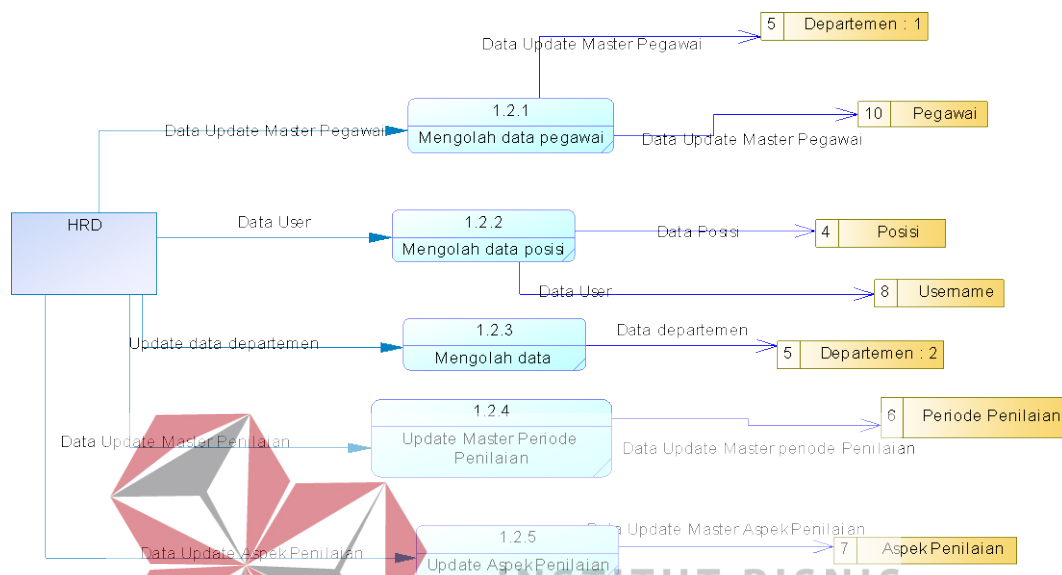


Gambar 4.7 DFD Level 1 Mengecek Username dan Password

Pada Gambar diatas, menggambarkan pengecekan *username* dan *password* yang berisi mengecek *username* dan *password*, autentifikasi sukses, dan autentifikasi gagal. Dalam DFD ini meliputi dua entitas yaitu HRD dan departemen lain. DFD ini memiliki *datastore username*, posisi dan departemen.

4.4.6 Data Flow Diagram Lv 1 Mengolah Data Master

Data flow diagram Lv 1 mengolah data master menggambarkan pengolahan data master yang dapat dilihat pada Gambar 4.8

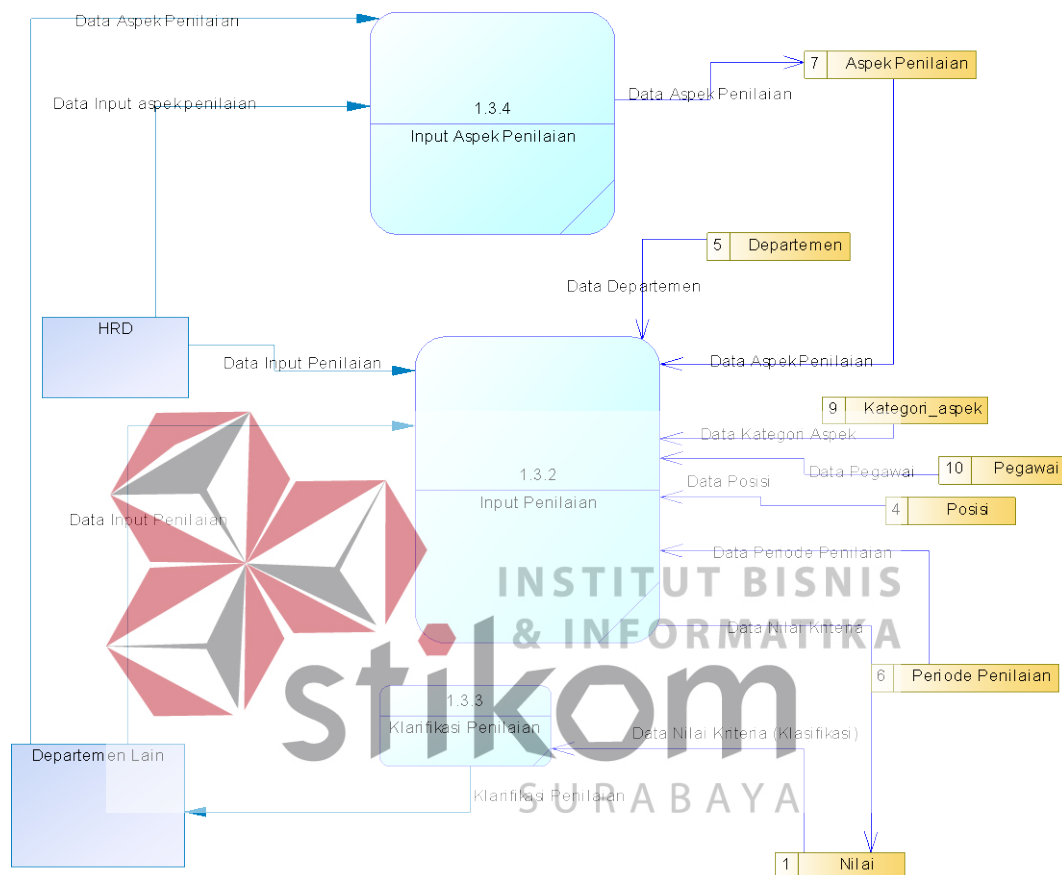


Gambar 4.8 DFD Level 1 Mengolah Data Master

Pada Gambar diatas, menggambarkan pengolahan data master yang berisi update master pegawai, buat *user* baru, update master periode penilaian, dan update aspek penilaian. Dalam DFD ini meliputi satu entitas yaitu HRD. DFD ini memiliki *datastore* pegawai, posisi, departemen, periode penilaian, aspek penilaian, dan *username*.

4.4.7 Data Flow Diagram Lv 1 Input Penilaian

Data flow diagram Lv 1 menggambarkan input penilaian yang dapat dilihat pada Gambar 4.9



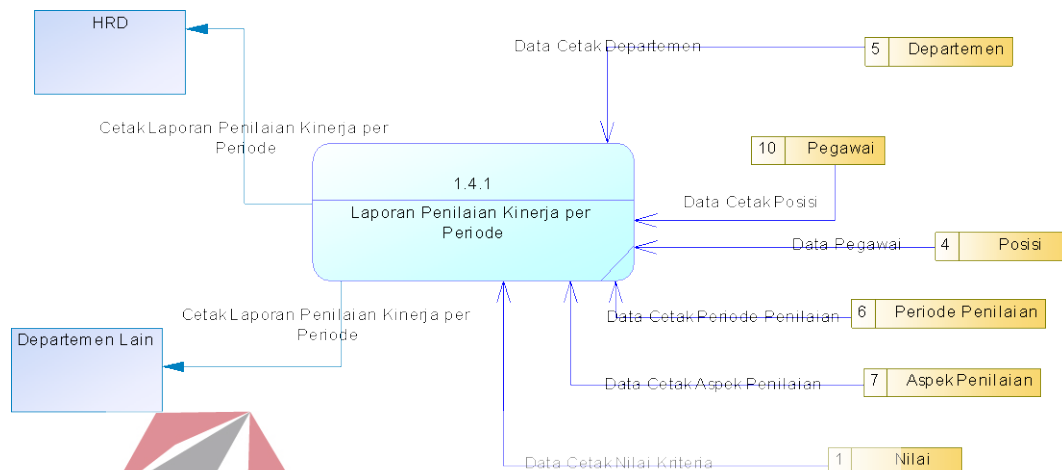
Gambar 4.9 DFD Level 1 Input Penilaian

Pada Gambar diatas, menggambarkan *input* penilaian yang berisi *input* penilaian dan klarifikasi penilaian. Dalam DFD ini meliputi dua entitas yaitu HRD dan departemen lain. DFD ini memiliki *datastore* aspek penilaian, pegawai, departemen, kategori aspek, posisi, periode penilaian, dan nilai.

4.4.8 Data Flow Diagram Lv 1 Laporan

Data flow diagram Lv 1 menggambarkan Laporan yang dapat dilihat pada

Gambar 4.10

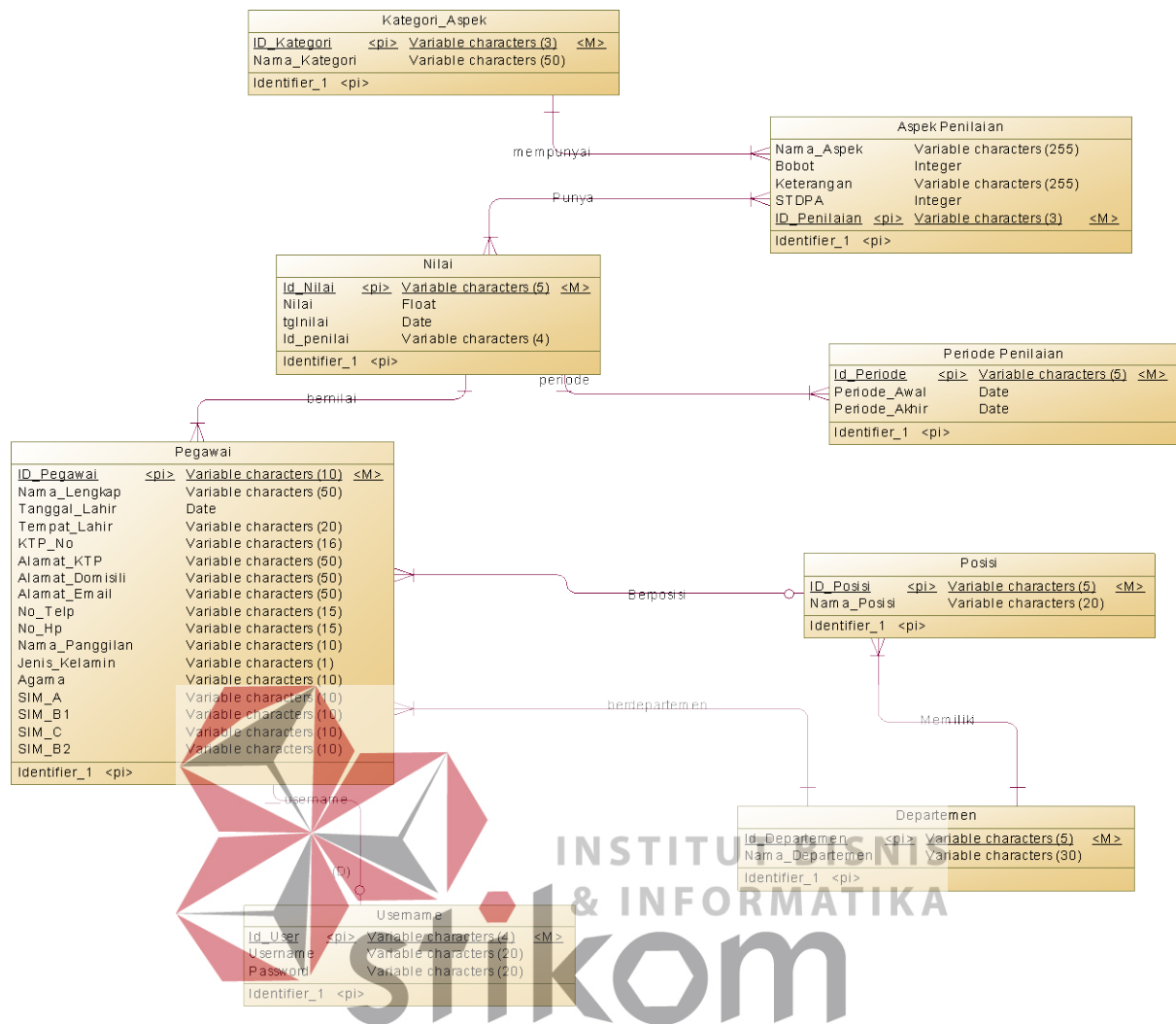


Gambar 4.10 DFD Level 1 Laporan

Pada Gambar diatas, menggambarkan laporan yang berisi laporan penilaian kinerja per periode. Dalam DFD ini meliputi dua entitas yaitu HRD dan departemen lain. DFD ini memiliki *datastore* aspek penilaian, pegawai, departemen, posisi, periode penilaian, dan nilai.

4.4.9 Conceptual Data Model

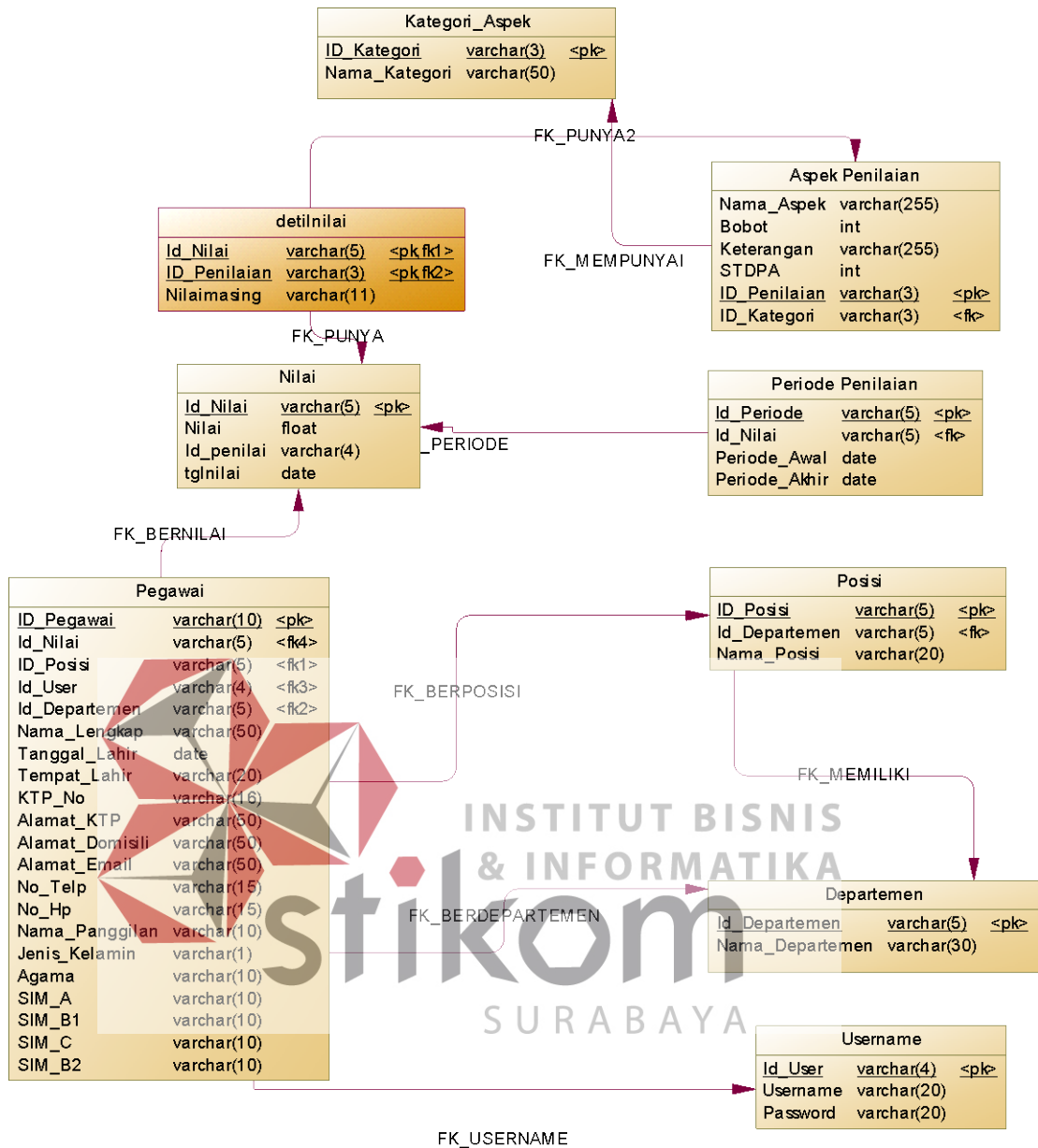
Conceptual Data Model ialah sebuah gambaran struktur (desain) database pada Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. Terdapat 6 desain tabel yang ada di dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan bisa dilihat pada Gambar 4.11

Gambar 4. 11 *Conceptual Data Model*

Conceptual data model diatas terdiri dari 6 desain tabel yang terdiri dari Kategori Aspek, Nilai, Aspek Penilaian, Periode Penilaian, Pegawai, Posisi, dan Departemen, dan *username*.

4.4.10 *Physical Data Model*

Pada *Physical Data Model* ialah hasil gambaran struktur *database* yang telah di *Generate* dari *Conceptual Data Model* beserta relasinya. Gambaran PDM dari Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan bisa dilihat pada Gambar 4.12



Gambar 4.12 Physical Data Model

Physical data model (PDM) diatas merupakan penggambaran dari CDM sebelumnya. PDM terdiri dari 9 desain tabel yang terdiri dari Kategori Aspek, detil nilai, aspek penilaian, nilai, periode penilaian, pegawai, posisi, departemen, *username*.

4.4.11 Structure Table

Berikut adalah Struktur tabel yang ada pada Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Stars Internasional.

A. Tabel Aspek Penilaian

Primary key : ID_Penilaian

Foreign key : Id_Kategori

Fungsi : Untuk menentukan aspek penilaian yang akan digunakan.

Tabel 4.1 Struktur Tabel Aspek penilaian

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
ID_Penilaian	Varchar	3	<i>Primary Key</i>
Id_Kategori	Varchar	3	<i>Foreign Key</i>
Nama_Aspek	Varchar	255	
Bobot	Int		
Keterangan	Varchar	255	
STDPA	Int		

B. Tabel Nilai

Primary key : Id_Nilai

Foreign key : -

Fungsi : Untuk menyimpan nilai

Tabel 4. 2 Struktur Tabel Nilai_Kriteria

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
ID_Nilai	Varchar	5	<i>Primary Key</i>
Nilai	Float		

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
Id_Penilai	Varchar	4	
tglnilai	date		

C. Tabel Pegawai

Primary key : ID_Pegawai

Foreign key : ID_Posisi, ID_Nilai, ID_user, ID_departemen

Fungsi : Untuk menyimpan data pegawai tiap departemen

Tabel 4.3 Struktur Tabel Pegawai

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
ID_Pegawai	Varchar	10	<i>Primary Key</i>
ID_Nilai	Varchar	5	<i>Foreign Key</i>
ID_posisi	Varchar	5	<i>Foreign Key</i>
ID_user	Varchar	4	<i>Foreign Key</i>
ID_departemen	Varchar	5	<i>Foreign Key</i>
Nama_Lengkap	Varchar	50	
Tanggal_Lahir	date		
Tempat_Lahir	Varchar	20	
KTP_No	Varchar	16	
Alamat_KTP	Varchar	50	
Alamat_Domisili	Varchar	50	
Alamat_Email	Varchar	50	
NO_Telp	Varchar	15	
NO_Hp	Varchar	15	

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
Nama_Panggilan	Varchar	10	
Jenis_Kelamin	Varchar	1	
Agama	Varchar	10	
SIM_A	Varchar	10	
SIM_B1	Varchar	10	
SIM_C	Varchar	10	
SIM_B2	Varchar	10	

D. Tabel Posisi

Primary key : Id_Posisi

Foreign key : ID_Departemen

Fungsi : Untuk menyimpan data posisi

Tabel 4.4 Struktur Tabel Posisi

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
Id_Kategori	Varchar	5	<i>Primary Key</i>
ID-Departemen	Varchar	5	<i>Foreign Key</i>
Nama_Posisi	varchar	20	

E. Tabel Departemen

Primary key : ID_Departemen

Foreign key : -

Fungsi : Untuk menentukan departemen

Tabel 4.5 Struktur Tabel Departemen

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
<i>Id_Departemen</i>	Varchar	5	<i>Primary Key</i>
<i>Nama_Departemen</i>	Varchar	30	

F. Tabel Periode Penilaian

Primary key : ID_Periode

Foreign key : -

Fungsi : Untuk mengeset periode penilaian

Tabel 4.6 Struktur Tabel Periode_Penilaian

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
<i>ID_Periode</i>	Varchar	5	<i>Primary Key</i>
<i>Periode_Awal</i>	Varchar	10	
<i>Periode_Akhir</i>	Varchar	10	
<i>Tahun_Awal</i>	Date		
<i>Tahun_Akhir</i>	Date		

G. Tabel Username

Primary key : ID_user

Foreign key : -

Fungsi : Untuk menentukan user yang digunakan

Tabel 4.7 Struktur Tabel username

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
<i>ID_user</i>	Varchar	4	<i>Primary Key</i>

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
Username	Varchar	20	
Password	Varchar	20	

H. Tabel Detil Nilai

Primary key : ID_nilai, Id_Penilaian

Foreign key : ID_nilai, Id_Penilaian

Fungsi : Untuk menentukan detil nilai

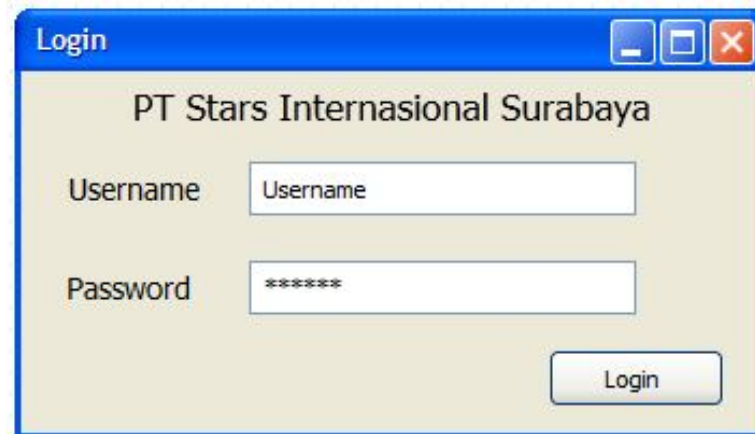
Tabel 4.8 Struktur Tabel Detil Nilai

<i>Field</i>	<i>Data Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>
ID_nilai	Varchar	5	<i>Primary Key,</i> <i>Foreign Key</i>
ID_penilaian	Varchar	3	<i>Primary Key,</i> <i>Foreign Key</i>
nilaimasing	Varchar	11	

4.4.12 Design User Interface

A. Form Login

Form login akan muncul pada awal tampilan aplikasi. *Form* ini digunakan untuk proses autentifikasi *user*. desain halaman login aplikasi penilaian kinerja pada PT.Stars Internasional bisa dilihat pada Gambar 4.13


 A login window titled "Login" for "PT Stars Internasional Surabaya". It contains two input fields: "Username" and "Password" (masked with asterisks). A "Login" button is located at the bottom right.
Gambar 4.13 *Design UI Halaman Login*

B. Form Utama Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

Form selanjutnya akan menampilkan form halaman utama dari aplikasi penilaian kinerja karyawan yang berisi *dashboard*. Form ini berisi beberapa sub untuk manajer HRD diantaranya *dashboard*, penilaian, laporan, periode penilaian, aspek penilaian, dan pegawai. Form halaman utama dari penilaian kinerja ini bisa dilihat pada Gambar 4.14


 The main application window titled "Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Stars Internasional". It features a menu bar with tabs: "Dashboard", "Penilaian", "Laporan", "Periode Penilaian", "Aspek Penilaian", and "Pegawai". A dropdown menu for "Username" is on the right. The main content area displays a "Donut Chart".
Gambar 4.14 *Design UI Tampilan Utama*

C. Form Penilaian

Form penilaian ini digunakan untuk menginputkan data penilaian yang ada di dalam PT Stars Internasional sebagaimana digambarkan pada form Gambar 4.15

Gambar 4.15 Design UI Form Penilaian Kinerja

D. Form Laporan Penilaian Kinerja

Form laporan penilaian kinerja digunakan oleh manajer HRD untuk melaporkan laporan yang telah dicetak ke pihak manajemen sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.16

Nama Pegawai	Departemen
Alfian	Promosi
Bayu	HRD
Bryan	Operasional

Gambar 4.16 Design UI Form Laporan

E. Form Periode Penilaian

Form periode penilaian ini digunakan oleh HRD untuk menentukan periode yang akan digunakan oleh PT. Stars Internasional sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.17

Gambar 4.17 Design UI Form Periode Penilaian

F. Form Aspek Penilaian

Form aspek penilaian digunakan untuk menentukan aspek apa yang akan dipakai oleh manajer HRD dalam dasar penentuan penilaiannya. Di dalam *form* ini, manajer akan memasukan aspek apa saja yang akan dipakai sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.18

Gambar 4.18 Design UI Form Aspek Penilaian

G. Form Edit Data Pegawai

Form edit data pegawai digunakan untuk mengganti data pegawai apabila terjadi kesalahan dalam penulisan. Di dalam *form* ini juga bisa menghapus karyawan yang telah terdaftar sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.19

Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Stars Internasional

Laporan Penilaian Laporan Periode Penilaian Aspek Penilaian Pegawai Username

Nama Pegawai	Departemen
Alfian	Promosi
Bayu	Promosi
Bryan	Promosi

Edit Hapus Edit Hapus Edit Hapus

stikom SURABAYA

Gambar 4.19 Design UI Form Edit Data Pegawai

H. Form Insert Pegawai Baru

Form insert pegawai baru digunakan untuk memasukkan data pegawai baru yang belum terdaftar sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.20

The screenshot shows a web application window titled "Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Stars Internasional". The navigation bar includes "Laporan", "Penilaian", "Laporan", "Periode Penilaian", "Aspek Penilaian", and "Pegawai". The "Pegawai" tab is active. The form contains the following fields:

- Nama Pegawai: Text box
- No KTP: Text box
- Nama Panggilan: Text box
- Alamat: Text box
- Jenis Kelamin: Dropdown menu
- Tempat Tanggal Lahir: DD/MM/YYYY dropdown menu
- No Telp: Text box
- Agama: Text box
- Email: Text box
- SIM: Text box
- Departemen: Dropdown menu
- Posisi: Dropdown menu

Buttons: "Submit Button" and "Reset Button".

Gambar 4.20 *Design UI Form Insert Pegawai Baru*

I. *Form Manajemen Akses*

Form manajemen akses digunakan untuk membuat hak akses yang dimiliki oleh manajer untuk bisa mengakses penilaian kinerja karyawan sesuai dengan masing-masing departemen sebagaimana digambarkan pada Gambar 4.21

The screenshot shows the same application window, but the "Insert Akses Pegawai" form is active. The form contains the following fields:

- Nama Lengkap: Dropdown menu
- Username: Text box
- Password: Masked text box (*****)

Buttons: "Submit Button" and "Reset Button".

Gambar 4.21 *Design UI Form Manajemen Akses*

4.5. Implementasi System

4.5.1 Desain Login

Pada desain *login* dari aplikasi penilaian kinerja karyawan menampilkan halaman *login* aplikasi penilaian kinerja pada PT.Stars Internasional bisa dilihat pada Gambar 4.22

Gambar 4.22 Halaman Login

Pada tombol *sign up*, user akan dilihatkan sebuah pesan singkat cara untuk dapat mengakses Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan ialah dengan menghubungi pihak HRD pada PT. Stars Internasional Surabaya. Berikut ini adalah tampilan *sign up* pada Gambar 4.23

Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

LOGIN
SIGN UP

Untuk dapat mengakses aplikasi, dapat menghubungi Divisi *Human Resource Development*

PT. STARS INTERNASIONAL
 Jl. Rungkut Asri Utara VI/ No 2, Surabaya 6023
Telepon : (+6231) 8792479
Fax : (+6231) 871478

Gambar 4.23 *Sign Up* Aplikasi Penilaian Kinerja

Pada tampilan *login* aplikasi penilaian kinerja ini *user* diminta mengisi *username* dan *password* untuk bisa mengakses ke dalam aplikasi penilaian kinerja. Apabila *username* dan *password* yang dimasukan sudah benar maka *login* berhasil dan akan muncul tampilan pada Gambar 4.24

Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

SURABAYA

LOGIN
SIGN UP

Enter your email and password to sign in

USER

Admin

PASS

localhost says:

Login Sukses

OK

Show

Log In

PT. STARS INTERNASIONAL
 Jl. Rungkut Asri Utara VI/ No 2, Surabaya 6023
Telepon : (+6231) 8792479
Fax : (+6231) 871478

Gambar 4.24 Tampilan *Login* Berhasil

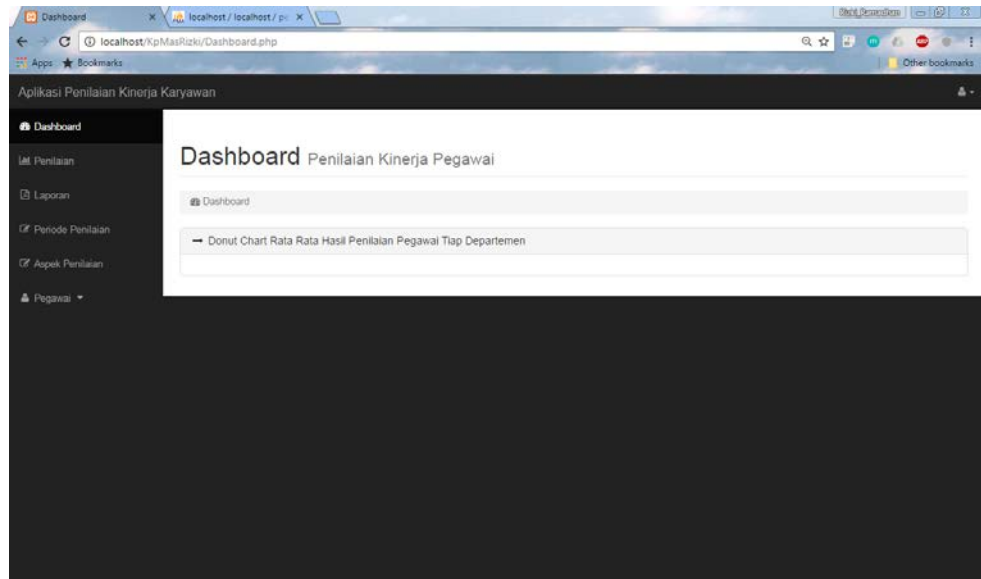
Apabila *username* dan *password* tidak sesuai / salah maka *login* gagal dan akan muncul tampilan pada Gambar 4.25



Gambar 4.25 Tampilan *Login* Gagal

4.5.2 Desain Halaman Utama Aplikasi Penilaian Kinerja

Setelah *user* telah berhasil memasukkan *username* dan *password* dengan benar, akan muncul halaman utama dari aplikasi penilaian kinerja karyawan. Menu halaman utama dari penilaian kinerja ini bisa dilihat pada Gambar 4.26



Gambar 4.26 Tampilan Utama

Menu halaman utama dari penilaian kinerja ini berisikan delapan menu yang bisa diakses oleh *user* yaitu:

1. Dashboard Penilaian Kinerja

Dashboard aplikasi penilaian kinerja digunakan untuk melihat grafik dan memantau gambaran secara umum hasil dari penilaian kinerja tiap departemen.

2. Penilaian

Penilaian ini digunakan oleh manajer tiap departemen untuk menilai *staff* sesuai dengan departemen yang ditanganinya.

3. Laporan

Digunakan pihak HRD untuk laporan mengenai penilaian per departemen serta untuk promosi pegawai, demosi pegawai, dan mutasi pegawai.

4. Periode Penilaian

Digunakan untuk menentukan periode penilaian yang digunakan oleh PT.Stars Internasional.

5. Aspek Penilaian

Digunakan untuk menilai pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT.Stars Internasional.

6. Edit Data Pegawai

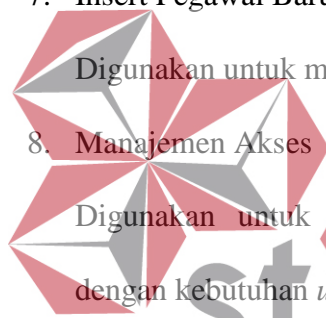
Digunakan untuk merubah data pegawai yang telah terdaftar apabila terjadi kesalahan dalam penulisan.

7. Insert Pegawai Baru

Digunakan untuk mengisi nama pegawai baru yang belum terdaftar.

8. Manajemen Akses

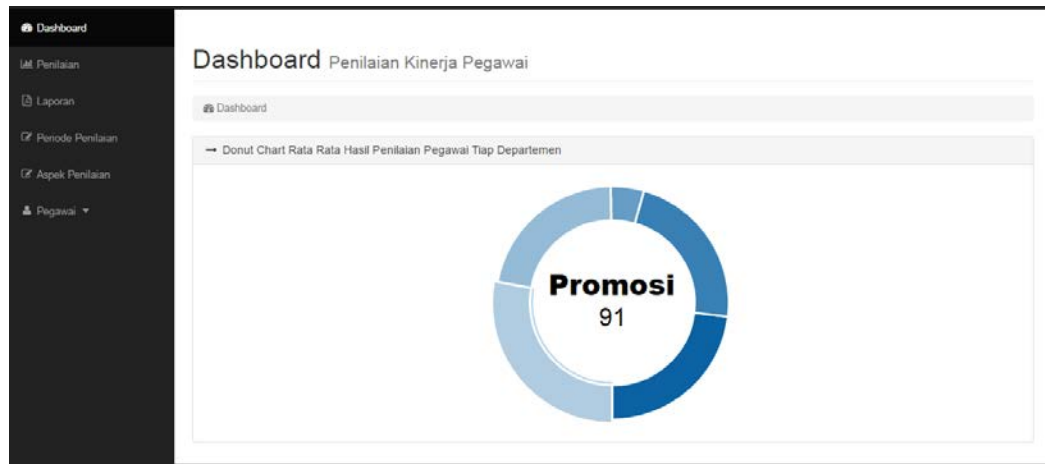
Digunakan untuk menentukan akses yang telah tersedia sesuai dengan kebutuhan *user*.



INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

4.5.3 Dashboard Penilaian Kinerja

Dashboard aplikasi penilaian kinerja ini berfungsi untuk menampilkan grafik setiap departemen yang ada di PT.Stars Internasional. fungsi dari *dashboard* ini digunakan untuk pihak HRD. Berikut ini adalah tampilan *dashboard* bisa dilihat pada Gambar 4.27



Gambar 4.27 Tampilan Dashboard PT.Stars Internasional

4.5.4 Penilaian

Menu utama penilaian kinerja ini berfungsi untuk menampilkan *form* penilaian untuk setiap karyawan. Manajer masing masing departemen ini mengisi *form* yang telah tersedia di dalam aplikasi ini. Penilaian ini menggunakan skala penilaian nol (0) sampai empat (4). *Form* penilaian bisa dilihat pada Gambar 4.28, 4.29 dan 4.30.

Gambar 4.28 Tampilan Form Penilaian Kinerja 1

Gambar 4.29 Tampilan Form Penilaian Kinerja 2

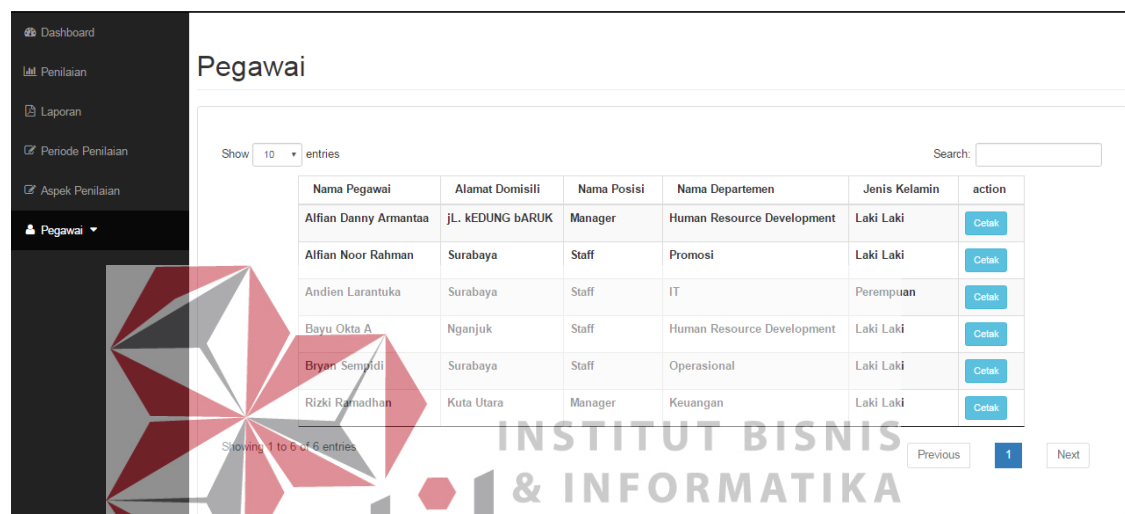
Gambar 4.30 Tampilan Form Penilaian Kinerja 3

Setiap manajer akan mengisi penilaian karyawan sesuai dengan departemen masing masing. Manajer memilih nama karyawan, mengisi nilai untuk aspek disiplin, sikap kerja, potensi dan kemampuan, hasil kerja dan faktor pengurang. Setelah manajer telah mengisi form penilaian, maka akan muncul nilai

dan nilai tersebut akan diolah lagi oleh manajer HRD sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh manajer HRD.

4.5.5 Laporan

Menu utama laporan digunakan oleh manajer HRD untuk melihat laporan yang telah masuk, dan mencetak laporan untuk nantinya diserahkan kepada pihak manajemen nantinya. Tampilan laporan dapat dilihat pada Gambar 4.31 dan 4.32



Pegawai


Show 10 entries Search:

Nama Pegawai	Alamat Domisili	Nama Posisi	Nama Departemen	Jenis Kelamin	action
Alfian Danny Armantaa	jl. KEDUNG bARUK	Manager	Human Resource Development	Laki Laki	Cetak
Alfian Noor Rahman	Surabaya	Staff	Promosi	Laki Laki	Cetak
Andien Larentuka	Surabaya	Staff	IT	Perempuan	Cetak
Bayu Okta A	Nganjuk	Staff	Human Resource Development	Laki Laki	Cetak
Bryan Semardi	Surabaya	Staff	Operasional	Laki Laki	Cetak
Rizki Ramadhan	Kuta Utara	Manager	Keuangan	Laki Laki	Cetak

Showing 1 to 6 of 6 entries

Previous 1 Next

Gambar 4.31 Tampilan Halaman Laporan



APLIKASI PENILAIAN KINERJA
PT. STARS INTERNASIONAL
Jl. Rungkut Asri Utara VI/ No 2, Surabaya 6023
Telepon : (+6231) 8792479 || Faximile :(+6231) 871478

Lembar Penilaian Kinerja Pegawai

ID Pegawai : P0006

Nama Lengkap : Bayu Okta A

Alamat Pegawai : panglima sudirman

Jenis Kelamin : Laki Laki

Jabatan : Staff

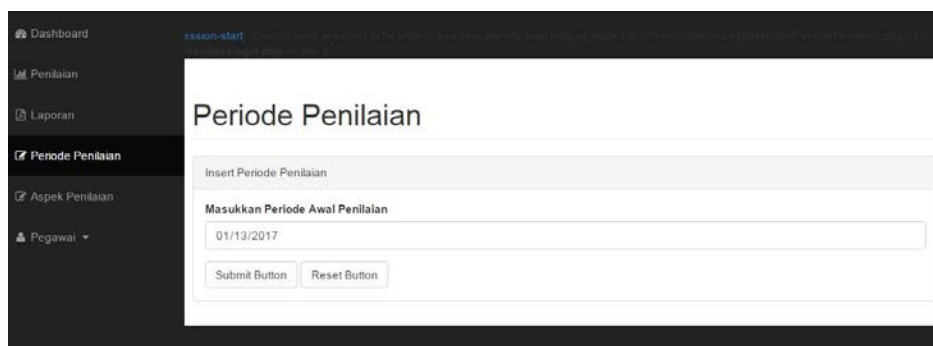
Departemen : Human Resource Development

NO	Nama Aspek	Keterangan	Bobot	SDT PA	Nilai
1	Kehadiran Karyawan	Ijin;Sakit SD; Sakit TSD; Alpa; Keterlambatan	20	80	80
2	Motivasi Kerja	Memiliki Inisiatif, Aktif berusaha, dan konsisten	15	60	45
3	Komunikasi dan Kerjasama	Menjalin komunikasi 2 arah, memahami kepentingan bagian lain	15	60	60
4	Pemahaman dan Penguasaan Pekerjaan	Mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah	25	100	100
5	Pengembangan Diri	Menyediakan waktu untuk belajar dari hal yang lebih memahami	10	40	30
6	Pencapaian Target Kerja Personal		25	100	100
7	Sanksi		10	40	30

Gambar 4.32 Tampilan Halaman Form Laporan

4.5.6 Periode Penilaian

Periode penilaian dibuat oleh manajer BHRD ini berfungsi untuk mempermudah dalam menilai karyawan. Periode penilaian ini dibuat per tiga bulan agar lebih detail dalam penilaiannya. Untuk periode penilaian bisa dilihat pada Gambar 4.33



Gambar 4.33 Tampilan Halaman Periode Penilaian PT.Stars Internasional

4.5.7 Aspek Penilaian

Aspek penilaian dibuat oleh manajer HRD ini berfungsi untuk mempermudah dalam menilai karyawan. Aspek penilaian ini dibuat berdasarkan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan PT.Stars Internasional saat ini. Aspek penilaian yang telah dibuat sebelumnya digunakan untuk semua departemen untuk mempermudah penilaian. Aspek penilaian PT.Stars Internasional bisa dilihat pada Gambar 4.34

Gambar 4.34 Tampilan Halaman Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek penilaian yang telah dibuat ini berisikan lima *point* yang terdiri dari:

1. Disiplin

Aspek penilaian disiplin ini berisikan kehadiran karyawan antara lain ijin, sakit, alpa, serta keterlambatan karyawan.

2. Sikap Kerja

Aspek penilaian sikap kerja ini berisikan motivasi kerja, komunikasi dan kerja sama. Motivasi kerja yaitu memiliki inisiatif dan aktif berusaha, konsisten dan bersedia bekerja ekstra di dalam perusahaan. Komunikasi dan kerja sama yaitu menjalin komunikasi dua arah, memahami kepentingan bagian lain terkait, dan bersedia menerima masukan dari pihak lain.

3. Potensi dan Kemampuan

Aspek penilaian potensi dan kemampuan ini berisikan pemahaman dan penguasaan pekerjaan, serta pengembangan diri. Pemahaman dan penguasaan pekerjaan yaitu mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah secara mandiri, lebih efisien serta efektif. Pengembangan diri yaitu mampu menyediakan waktu untuk belajar mengenai pekerjaan yang dilakukan serta mau belajar dengan pihak yang lebih memahami.

4. Hasil Kerja

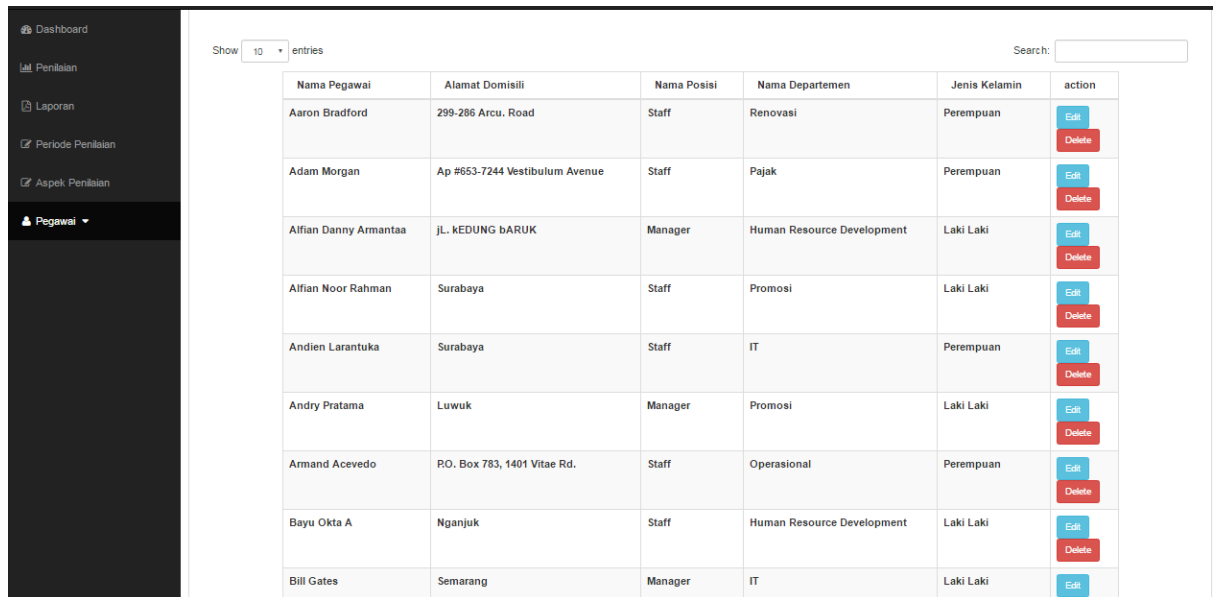
Aspek hasil kerja ini berisikan pencapaian target kerja personal. Pencapaian target kerja personal disini adalah kemampuan personal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajer di awal tahun penetapan pekerjaan.

5. Faktor Pengurang

Aspek faktor pengurang ini berisikan sanksi. Sanksi disini adalah hukuman yang diterima oleh pegawai apabila melanggar perjanjian yang telah ditetapkan seperti contohnya, membolos dari pekerjaan lebih dari satu minggu sehingga mendapat teguran sesuai dengan aturan yang berlaku.

4.5.8 Edit Data Pegawai

Edit data pegawai yang dipakai oleh manajer HRD ini berfungsi untuk mengubah data pegawai apabila terjadi kesalahan penulisan maupun untuk menghapus pegawai yang telah terdaftar di semua departemen. Untuk tampilan dari *edit* data pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.35 berikut ini



Dashboard

Penilaian

Laporan

Periode Penilaian

Aspek Penilaian

Pegawai

Show 10 entries

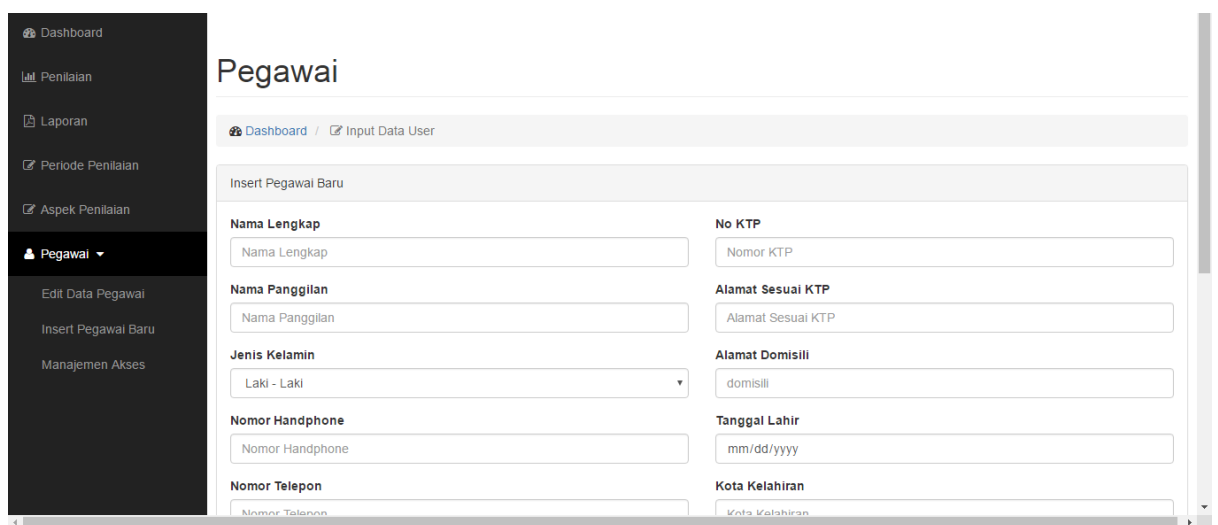
Search:

Nama Pegawai	Alamat Domisili	Nama Posisi	Nama Departemen	Jenis Kelamin	action
Aaron Bradford	299-286 Arcu. Road	Staff	Renovasi	Perempuan	Edit Delete
Adam Morgan	Ap #653-7244 Vestibulum Avenue	Staff	Pajak	Perempuan	Edit Delete
Alfian Danny Armantaa	JL. KEDUNG BARUK	Manager	Human Resource Development	Laki Laki	Edit Delete
Alfian Noor Rahman	Surabaya	Staff	Promosi	Laki Laki	Edit Delete
Andien Larantuka	Surabaya	Staff	IT	Perempuan	Edit Delete
Andry Pratama	Luwuk	Manager	Promosi	Laki Laki	Edit Delete
Armand Acevedo	P.O. Box 783, 1401 Vitae Rd.	Staff	Operasional	Perempuan	Edit Delete
Bayu Okta A	Nganjuk	Staff	Human Resource Development	Laki Laki	Edit Delete
Bill Gates	Semarang	Manager	IT	Laki Laki	Edit

Gambar 4.35 Tampilan Halaman *Edit* Data Pegawai

4.5.9 *Insert* Pegawai Baru

Insert pegawai baru yang dipakai oleh manajer HRD ini berfungsi untuk mengisi data pegawai baru yang belum terdaftar ke dalam sistem. Akses *insert* pegawai baru ini hanya bisa diakses oleh manajer HRD saja. Untuk tampilan dari *insert* pegawai baru dapat dilihat pada Gambar 4.36 berikut ini



Dashboard

Penilaian

Laporan

Periode Penilaian

Aspek Penilaian

Pegawai

Edit Data Pegawai

Insert Pegawai Baru

Manajemen Akses

Pegawai

Dashboard / Input Data User

Insert Pegawai Baru

Nama Lengkap

Nama Panggilan

Jenis Kelamin

Nomor Handphone

Nomor Telepon

No KTP

Alamat Sesuai KTP

Alamat Domisili

Tanggal Lahir

Kota Kelahiran

Gambar 4.36 Tampilan Halaman *Insert* Pegawai Baru

4.5.10 Manajemen Akses

Manajemen akses yang dipakai oleh manajer HRD ini berfungsi untuk menentukan hak akses yang akan diberikan kepada manajer lain agar bisa memberikan penilaian terhadap karyawannya. Akses untuk manajemen akses ini hanya bisa diakses oleh manajer HRD saja. Untuk tampilan dari manajemen akses dapat dilihat pada Gambar 4.37 berikut ini



Gambar 4.37 Tampilan Halaman Manajemen Akses

4.6. Kebutuhan Sistem

4.6.1 Hardware

Perangkat keras yang diperlukan untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja adalah komputer dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Processor *Intel Core 2 Duo* minimal 2.00 Ghz.
2. *Memory* minimal 1.00 GB.
3. *Hardisk* Minimal 100 GB.

4.6.2 *Software*

Perangkat lunak yang diperlukan untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Microsoft.Net Framework 2.0/3.5*
2. *Windows 7*
3. *Browser Google Chrome / Mozilla / Safari*



BAB V

PENUTUP



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari aplikasi penilaian kinerja karyawan PT. Stars Internasional ini adalah:

1. Aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT.Stars Internasional ini dapat memudahkan pihak HRD, dan mempercepat proses penilaian kinerja dikarenakan bisa dipantau secara cepat.
2. Aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT.Stars Internasional ini berbasis *web* sehingga tidak perlu menginstall terlebih dahulu.

5.2 Saran

Dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Stars Internasional ini, terdapat beberapa kelemahan. Adapun saran yang dapat diberikan agar aplikasi ini bisa berkembang ke depan nya yaitu:

1. Agar aplikasi yang telah dibuat bisa dibuat *online* dengan *hosting* agar data lebih *up to date* dan *real time*.
2. Sering adanya manajemen untuk database mengingat banyaknya karyawan yang terdapat di PT. Stars Internasional Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, S. (2003). *Manajemen Arsip Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- Djaali, 2008. *Skala likert*. Jakarta: PustakaUtama.
- Ferdinandus, S., Wowor, H., Arie, L. S., & Rumagit, A. (2011). Perancangan Aplikasi Surat Masuk dan Surat Keluar pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *e-Journal Teknik Elektro dan Komputer Unsrat*.
- Herlambang, S., & Tanuwijaya, H. (2005). *Sistem Informasi; Konsep, Teknologi, dan Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jogiyanto, H. (2005). *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan*. Yogyakarta: Andi.
- Kendall, & Kendall. (2003). *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Mathis, R. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Performance Appraisal*, cetakan keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Bagian*. Semarang: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.